

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



**TRABAJO DE GRADO:**

**GUÍA PRÁCTICA SOBRE EL COSTEO DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SUS  
EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN  
MIGUEL, AÑO 2020.**

**PRESENTADO POR:**

**CÉSAR ALEXI CASTILLO ROMERO  
ERICK ALBERTO PORTILLO OLIVARES  
WILBER ALBERTO HERNÁNDEZ ORELLANA**

**PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

**DOCENTE ASESOR**

**LIC. MIGUEL ÁNGEL MORATAYA PENADO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, FEBRERO 2021**

**SAN MIGUEL**

**EL SALVADOR**

**CENTRO AMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS

**RECTOR**

PHD. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

MSC. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

**SECRETARIO GENERAL**

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL**

**AUTORIDADES**

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

**DECANO**

LIC. ÓSCAR VILLALOBOS

**VICE DECANO**

LIC. ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

**SECRETARIO**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS**

LIC. RAÚL ANTONIO QUINTANILLA

**JEFE DE DEPARTAMENTO**

LCDA. EMILIA ESPERANZA PERDOMO DE NAVARRETE

**COORDINADORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN**

LIC. MIGUEL ÁNGEL MORATAYA PENADO

**DOCENTE ASESOR DE TESIS**

LIC. BALMORE ALEXIS RODRÍGUEZ OCHOA

**ASESOR METODOLÓGICO**

**SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS TODOPODEROSO:** Por guiarme, así como ayudarme a discernir en el difícil camino de la superación personal, creando en mí, capacidades que me permiten alcanzar un logro más en mi vida.

**A MI MADRE SONIA MARIBEL ROMERO DE CASTILLO:** Por su amor y comprensión, así como su indispensable apoyo moral y económico para lograr alcanzar tan importante meta, así mismo por depositar en mí persona toda la confianza necesaria para lograr superar los retos a los que debí enfrentar con mucho entusiasmo y ánimos de salir adelante.

**A MI PADRE SANTOS ELISEO CASTILLO PADILLA:** Por su amor y comprensión, así como su indispensable apoyo moral y económico para lograr alcanzar tan importante meta.

**A MIS HERMANOS:** Alexander Castillo, Carlos Castillo, Dany Castillo y Cristian Castillo, por haberme brindado su apoyo incondicional en este largo camino de aprendizaje.

**AL LICENCIADO MIGUEL ÁNGEL MORATAYA PENADO:** Y a los demás docentes que, con sus conocimientos y los buenos ánimos de enseñanza, han contribuido a mi formación académica, formando parte de los profesionales orgullosos de haber sido formado en la Universidad De El Salvador.

**A MIS AMIGOS/AS:** La cual en la lucha del día a día en nuestros estudios, compartimos muchas experiencias que permiten enriquecer el conocimiento en el ámbito profesional y social, siendo para mí, uno de los factores más primordiales de este triunfo que con mucho entusiasmo culmino, con la fe en Dios de ser un ente de cambio en nuestra sociedad.

**CESAR ALEXI CASTILLO ROMERO.**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA:** por guiar mis pasos, darme sabiduría, fortaleza, tolerancia para alcanzar mis metas, escuchando mis oraciones, e intercediendo por mí, con su amor y fidelidad incondicional.

**A MIS ABUELOS:** Paternos (Q.D.D.G) y Maternos por apoyarme incondicionalmente, sus sacrificios, y estar siempre conmigo en los buenos y difíciles momentos.

**A MIS PADRES:** Maclin Portillo y Rubidia Olivares, por guiarme por el camino correcto, su apoyo incondicional, comprensión, amor y paciencia.

**A MIS HERMANOS:** Luis Olivares, Gabriela Portillo y Kelsie Portillo por sus buenos consejos durante las diferentes etapas de mi vida.

**A MIS tías:** Xiomara Olivares, Delmira Portillo, Nora Portillo, Ada Olivares, Rosa Gómez, Anadelia Gómez, Disnarda Gómez, Dolores Gómez, por apoyarme siempre durante mis estudios.

**A MIS PRIMOS Y DEMAS FAMILIA:** que de una u otra manera me apoyaron.

**A MIS COMPAÑEROS DE TESIS:** por estar siempre unidos y apoyarnos mutuamente durante la elaboración del trabajo de investigación.

**A MIS AMIGOS:** por estar ahí aun cuando mis ánimos se decaían.

**A NUESTRO ASESOR DE TESIS:** Lic. Miguel Ángel Morataya por darnos seguridad en todo el proceso de la investigación de la tesis.

**ERICK ALBERTO PORTILLO OLIVARES**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS:** Por concederme el don de la vida, por regalarme la sabiduría y la paciencia necesaria para poder seguir a delante siempre. Por todo lo que me permitió y me permite vivir día con día, por los buenos momentos que me permitió compartir con amigos, compañeros y docentes.

**A MIS PADES Y HERMANOS:** Porque han sido el soporte a lo largo de este trayecto universitario, por su apoyo económico, moral y por inculcar siempre valores tanto éticos como cristianos. Por creer en mí y por enseñarme a valorar cada sacrificio que se realiza para el logro de un objetivo.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TESIS:** Por todo el apoyo que me han brindado, por los buenos momentos compartidos, y por permitir compartir el trabajo de grado con ellos.

**A MIS DOCENTES Y ASESOR:** Por todo el tiempo dedicado y sus enseñanzas, además por la orientación y el apoyo en la realización de este trabajo.

**WILBER ALBERTO HERNÁNDEZ ORELLANA**

# CONTENIDO

Introducción .....	i
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA. ....	5
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	7
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.5.1 Objetivo General.....	10
1.5.2 Objetivo Específicos.....	10
<b>CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>11</b>
<b>2. MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>11</b>
2.1 MARCO HISTÓRICO.....	11
2.1.1 Antecedentes del Derecho Laboral.....	11
2.1.1.1 Antecedentes a Nivel Mundial .....	11
2.1.1.2 Antecedentes a Nivel Nacional.....	13
2.1.2 Antecedentes de las Estaciones de Servicio .....	20
2.1.2.1 Antecedentes a Nivel Mundial .....	20
2.1.2.2 Antecedentes a Nivel Nacional.....	21
2.1.2.3 Antecedentes en la Ciudad de San Miguel .....	23
2.2 MARCO LEGAL.....	25
2.1.1 Constitución de la República de El Salvador .....	25
2.2.2 Código de Trabajo de El Salvador.....	28
2.2.3 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).....	40
2.2.4 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social .....	41
2.2.5 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones .....	42
2.2.6 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria .....	43
2.2.7 Infracciones .....	44
2.3 MARCO TÉCNICO.....	45

2.3.1 Normas Internacionales de Contabilidad.....	45
2.3.1.1 NIC 19 Beneficios a Empleados.....	45
2.3.2 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades.....	48
2.3.2.1 Sección 3 Presentación de Estados Financieros .....	48
2.3.2.2 Sección 21 Provisiones y Contingencias .....	49
2.3.2.3 Sección 23 Ingresos de Actividades Ordinarias .....	50
2.3.2.4 Sección 28 Beneficios a los Empleados .....	51
2.3.2.5 Sección 29 Impuesto a las Ganancias.....	52
<b>2.4 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>54</b>
2.4.1 Definición del Derecho Laboral .....	54
2.4.2 Relación Laboral.....	55
2.4.2.1 Elementos de la Relación Laboral .....	56
2.4.2.2 Sujetos de la Relación Laboral .....	57
2.4.3 Características del Derecho Laboral.....	59
2.4.4 Ramas del Derecho Laboral .....	61
2.4.5 Fuentes del Derecho Laboral.....	61
2.4.5.1 Fuentes que resultan de la voluntad del Estado .....	62
2.4.5.2 Fuentes que nacen de las personas interesadas .....	64
2.4.5.3 Fuentes que emanan del ambiente o de la costumbre .....	65
2.4.6 Principios del Derecho Laboral .....	66
2.4.7 Definiciones de Prestaciones Laborales en El Salvador .....	70
2.4.8 Definiciones Complementarias.....	73
2.4.9 Análisis Financiero por el incumplimiento de las Prestaciones .....	75
2.4.10 Definiciones de Estación de Servicio .....	75
2.4.11 Clasificación de las Estaciones de Servicio.....	76
<b>CAPITULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>79</b>
<b>3. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>79</b>
3.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	79
3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	79
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....	80
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	83
<b>CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>84</b>



4.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	84
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	84
4.2	UNIVERSO, POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	84
4.2.1	Universo .....	84
4.2.2	Población .....	85
4.2.3	Tamaño de la Muestra .....	85
4.3	TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS .....	86
4.3.1	Técnica para la obtención de datos.....	86
4.3.2	Instrumento y Descripción.....	86
4.4	PLAN DE ANALISIS DE LOS DATOS.....	87
4.4.1	Recolección de Información .....	87
4.4.2	Procesamiento de la Información .....	87
4.4.3	Presentación de la Información .....	88
4.5	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	88
4.5.1	Delimitación Espacial.....	88
4.5.2	Delimitación Temporal.....	88
4.5.3	Delimitación Teórica .....	88
<b>CAPITULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....</b>		<b>90</b>
5.	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>90</b>
5.1	ANALISIS E INTERPRETACIÓN .....	90
5.1.1	Experiencia de las estaciones de servicio. ....	91
5.1.2	Cantidad de personal contratado.....	92
5.1.3	Horarios de servicio al público. ....	93
5.1.4	Turnos laborales. ....	94
5.1.5	Días trabajados en el año. ....	96
5.1.6	Tenencia de instructivos o manuales. ....	97
5.1.7	Conocimiento sobre leyes laborales que regulan las prestaciones. ....	98
5.1.8	Prestaciones laborales otorgadas .....	99
5.1.9	Prestación laboral que mejor se brinda a los empleados. ....	101
5.1.10	Consideración de los derechos mínimos establecidos. ....	102
5.1.11	Políticas establecidas en la empresa. ....	104
5.1.12	Tenencia de políticas para realizar provisiones por futuros desembolsos. ....	105

5.1.13 Forma de pago a los empleados.....	106
5.1.14 Efectos financieros a causa de las leyes laborales. ....	108
5.1.15 Capacitaciones al contador o administrador. ....	109
5.1.16 Conocimiento de problemas por incumplimiento legales.....	111
5.1.17 Conocimiento de procedimientos judiciales por desacuerdo de ambas partes. ....	112
5.1.18 Demandas laborales recibidas. ....	113
5.1.19 Necesidad de diseñar una guía práctica.....	115
5.1.20 Elementos importantes para la creación de la guía.....	116
<b>CAPITULO VI: PROPUESTA DE UNA GUÍA PRÁCTICA COBRE EL COSTEO DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.....</b>	<b>118</b>
<b>6. PROPUESTA DE UNA GUÍA PRÁCTICA COBRE EL COSTEO DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.....</b>	<b>120</b>
6.1 ASPECTOS GENERALES .....	120
6.1.1 Introducción.....	120
6.1.2 Objetivos de la Guía .....	121
6.1.2.1 Objetivo General.....	121
6.1.2.2 Objetivos Específicos .....	121
6.1.3 Ámbito de Aplicación.....	121
6.2 POLÍTICAS Y PRÁCTICAS LABORALES .....	122
6.2.1 Política 1: Contrato.....	122
6.2.2 Política 2: Seguro Social.....	124
6.2.3 Política 3: AFP .....	128
6.2.4 Política 4: Control de Asistencia .....	130
6.2.5 Política 5: Control de Pagos .....	132
6.2.6 Política 6: Licencias y Permisos .....	134
6.3 PRESTACIONES LABORALES de acuerdo al código de trabajo .....	136
6.3.1 Artículos de la Constitución de la República de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales.....	137
6.3.2 Artículos del Código de Trabajo de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales .....	138
6.3.3 Artículos de la Ley del Seguro Social que regulan las Prestaciones Laborales.....	139

6.3.4 Artículos del Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS que regulan las Prestaciones Laborales .....	140
6.3.5 Artículos de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones que regulan las Prestaciones Laborales .....	140
6.3.6 Artículos de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que regula las Prestaciones Laborales .....	141
6.4 CATALOGO .....	142
6.5 CASOS PRÁCTICOS .....	148
6.5.1 Salario mínimo .....	148
6.5.2 Prestaciones sociales de ISSS y AFP .....	150
6.5.2.1 Presentación fuera del plazo y pago extemporánea de planilla ISSS e INSAFORP. ....	154
6.5.3 Horas extras .....	159
6.5.3.1 Horas extras diurnas .....	159
6.5.3.2 Horas extras nocturnas.....	162
6.5.4 Día de descanso semanal .....	165
6.5.5 Día de asueto .....	168
6.5.6 Vacación anual remunerada.....	171
6.5.7 Terminación de contrato con responsabilidad para el patrono por despido injustificado.....	175
6.5.8 Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en primera instancia, en segunda instancia y casación. ....	182
6.5.9 Prestación económica por renuncia voluntaria. ....	195
6.5.10 Prestaciones por maternidad.....	200
6.5.10.1 Prestación por maternidad cuando el patrono no tiene inscrito en ISSS a la trabajadora... 200	
6.5.10.2 Prestación por maternidad cuando el patrono tiene inscrito en ISSS a la empleada. ....	203
6.5.10.3 Prestación por maternidad por despido injustificado cuando la trabajadora no está inscrita al ISSS. ....	203
6.5.11 Prestación por lesiones e incapacidades .....	209
6.5.11.1 Accidente de trabajo cuando cotiza ISSS .....	209
6.5.11.2 Cancelación voluntaria del 25% por parte del patrono.....	212
6.5.11.3 Accidente de trabajo cuando no cotiza ISSS .....	213
6.5.12 Prestaciones por enfermedad .....	216
6.5.12.1 Cuando el trabajador cotiza al ISSS .....	216
6.5.12.2 Cuando el trabajador no cotiza al ISSS .....	218
6.5.13 Prestación por la reducción de la jornada laboral .....	221

6.5.14 Prestación por la suspensión del contrato de trabajo .....	224
6.5.15 Prestación por interrupción de labores. ....	227
6.5.16 Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo.....	230
6.5.17 Licencia por cumplir obligaciones familiares.....	232
6.5.18 Licencia por imposibilidad física o psicológica. ....	235
6.5.19 Licencia por paternidad. ....	237
6.5.20 Licencia por cumplir obligaciones de carácter público. ....	239
6.5.21 Ayuda en caso de muerte del trabajador cuando no cotiza al ISSS. ....	242
<b>6.6 RESUMEN DE COSTEO.....</b>	<b>244</b>
6.6.1 Cuadros de costos por cada caso práctico realizado. ....	244
6.6.2 Cuadro consolidado de costos. ....	248
<b>CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>249</b>
<b>7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>249</b>
7.1 Conclusiones.....	249
7.2 Recomendaciones.....	251
Bibliografía .....	254
<b>ANEXOS .....</b>	<b>256</b>
Anexo 1. Formato de cuestionario para la encuesta realizada .....	256

## RESUMEN

La presente investigación trata acerca de la elaboración de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicios de la ciudad de San Miguel; debido a diversas circunstancias los patronos y trabajadores no conocen sus derechos y obligaciones, desarrollaremos nuestra investigación con la finalidad de mostrar una información veraz sobre el derecho laboral, su historia en el ámbito nacional e internacional, el marco legal y técnico, proponiendo una guía metodológica en la cual se plantean diferentes problemas de la actualidad, aplicando diversos procedimientos; para así llegar a las conclusiones y recomendaciones de nuestro trabajo de grado.

***Palabras clave:*** Derecho laboral, prestaciones laborales, costeo, efectos financieros, estaciones de servicio, casos prácticos.

## **ABSTRACT**

This research is about the development of a practical guide on the costing of Labor benefits and their financial effects in the service stations of the city of san Miguel; Due to various circumstances employers and workers do not know their rights and obligations, we will develop our research in order to show truthful information on labor law, Its history in the national and international sphere, the legal and technical framework, proposing a methodological guide in which different current problems are raised, applying various procedures, in order to reach the conclusions and recommendations of our degree work.

## **Introducción**

Las estaciones de servicio en El Salvador constituyen una fuente de empleo muy importante, existe una serie de clasificación de estas en función del tipo de servicios, su volumen de ventas o por el número de empleados, para determinar si es pequeña, mediana o gran empresa.

De los elementos que conforman las estaciones de servicio, tales como el recurso humano, materiales, financieros y el elemento tecnológico, en la actualidad el elemento humano se ha convertido en una herramienta indispensable para el desarrollo económico de las mismas, siendo un elemento que requiere inversión por parte de los patronos, en nuestro país existen legislaciones laborales que regulan las relaciones entre patronos y empleados, para que ambos sean capaces de lograr sus fines, además, establecen el otorgamiento de los diferentes beneficios a los que tienen derechos los empleados tales como el pago de indemnizaciones, aguinaldo, vacaciones, horas extras, entre otros, como compensación a su esfuerzo físico y mental en las empresas.

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

Basado en lo anterior, la presente investigación, tiene como objetivo principal diseñar una Guía Práctica sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio de la Ciudad de San Miguel.

Es importante mencionar que este trabajo de investigación está dividido en capítulos. El capítulo I se titula: Planteamiento del Problema, que está compuesto por los antecedentes de la

investigación, la situación problemática, el enunciado del problema, la justificación y los objetivos tanto generales como específicos.

En el capítulo II se desarrolla el Marco Referencial que consta de cuatro partes. La primera parte es el Marco Histórico donde se detalla los antecedentes a Nivel Mundial y Nacional tanto del Derecho Laboral como de las Estaciones de Servicio. La segunda parte titulada Marco Legal donde se detalla la legislación aplicable a las prestaciones laborales en El Salvador. En la tercera parte se desarrolla el Marco Técnico que establece los lineamientos contenidos en las NIIF para PYMES en relación a los beneficios a empleados y por último se desarrolla el Marco Teórico donde se presenta información sobre el derecho laboral y las estaciones de servicio y seguidamente se definen los conceptos básicos de las prestaciones laborales en El Salvador para entender la temática.

El capítulo III contiene el Sistema de Hipótesis (generales y específicas. Además, se presenta la operacionalización de las variables.

En el capítulo IV titulado Metodología de la Investigación se define el tipo de investigación, el universo, la población y el tamaño de la muestra, así como la técnica y el instrumento para la recolección de datos. También se describe el plan de análisis de los datos y por último se define las delimitaciones.

El capítulo V: Análisis e Interpretación de Datos presenta la información que ha sido recolectada a través del cuestionario, el cuál ha sido elaborado en base a los indicadores en estudio, también se muestra el detalle de los resultados que fueron obtenidos en la investigación de campo.



El capítulo VI contiene la propuesta de una Guía Práctica sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio de la Ciudad de San Miguel en el año 2020. La Guía se presenta con sus respectivos ejemplos, cálculos y registros contables.

Por último, el capítulo VII contiene las Conclusiones y Recomendaciones que el grupo de trabajo realizó a partir de los resultados de la investigación.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

A lo largo de la historia han sido muchos los esfuerzos que se han venido haciendo para proteger los derechos de los trabajadores a nivel mundial. En la historia de la humanidad, durante un proceso de cambios sociales llamado revolución Industrial se desarrolló un sistema de compraventa de fuerza de trabajo y de la contratación asalariada, fue de este proceso donde surgieron los dos sujetos básicos de la relación laboral, el empleador y el trabajador.

Desde el final de la segunda guerra mundial en 1945 a la actualidad crece la necesidad de regular un derecho laboral internacional. Se promulga la Declaración Universal de los Derechos del Trabajador y surgen las ideas sobre la seguridad y previsión social, así como la flexibilidad en la aplicación de las normativas y regulaciones laborales de cara a las nuevas realidades en el campo del trabajo industrializado, técnico y científico en la actualidad. (Jiménez Jiménez , Morales Romero, & Ventura Claros, 2016, pág. 2)

En El Salvador, el derecho laboral no es un producto de una política de Estado, sino fruto de la presión de los trabajadores o bien de los organismos internacionales. La evolución de la legislación laboral y por consiguiente el establecimiento de las prestaciones. Es por ello que, en el año 1963 se promulga el primer código de trabajo, estableciendo derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores y para el año 1972 se promulga el segundo código de trabajo (vigente), el cual ha sido reformado en pocas ocasiones. (Prestaciones Laborales en El Salvador, 2014)

Por otra parte, las estaciones de servicio a lo largo de la historia se mantienen en constante crecimiento, las primeras estaciones de servicio se fundaron en Estados Unidos, con el aumento

en la cantidad de automóviles después de que Henry Ford comenzó a vender automóviles que la clase media podía pagar, se produjo una mayor demanda de estaciones de servicio.

En el país existe una diversidad de estaciones de servicio que abastecen combustible a todos los transportistas; las cuales a su vez son suministradas por diferentes distribuidoras que importan la gasolina de países como Venezuela, Estados Unidos, Chile entre otros.

En El Salvador la comercialización de los productos derivados del petróleo antes de 1926, se realizaba en forma rudimentaria e inadecuada, siendo distribuidos en ferreterías y almacenes en envases sellados especialmente la gasolina y el kerosén. (Bustamante, Aguilar Chávez, & Santacruz Perdomo, 2005, pág. 11)

A continuación, se mencionan algunas investigaciones relacionadas con nuestra investigación: Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel, año 2020.

- LAS PRESTACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO EN EL SALVADOR. (San Salvador, 2012).

Esta investigación tiene por objetivo presentar un estudio científico de carácter socio jurídico, referente a las diferencias en las prestaciones laborales para el trabajador doméstico, respecto del trabajador común; lo que se trata de hacer con este trabajo es identificar y dar a conocer las diferencias de las prestaciones laborales que se aplican al trabajador doméstico con respecto al trabajador común; diferencias que generan desigualdad en sus derechos. Se busca, además, conocer las causas sociales, culturales y jurídicas que conllevaron, según la historia a un trato diferente para este sector; y las posibles soluciones que pueden plantearse para lograr que no se violenten sus derechos. (Santamaría Hernández & Barerra Padilla, 2012, pág. 6)

- LA GARANTIA DE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS PRESTACIONES DE LEY EN EL SALVADOR (San Salvador, 2016).

En esta investigación se tiene como objetivo dar a conocer sobre el tema en cuestión, puesto que el área laboral es una de las más afectadas en nuestro territorio, es por ello que, es de suma importancia que se le preste la debida atención, sobre todo cuando la población se mantiene en el abuso e injusticia por parte de algunos patronos que se aprovechan de su ignorancia en los ámbitos legales estipulados o destinados a apoyarlos y defenderlos. (Franco Renderos, Flores Hernández, & Sánchez García, 2016, pág. 15)

- PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE COMBUSTIBLES DEL MUNICIPIO DE SOYAPANGO DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, AÑO 2016.

Los objetivos del trabajo de investigación en cuestión se basan en brindar a los responsables de las Estaciones de Servicio y a sus colaboradores, el conocimiento y las medidas necesarias para la reducción de riesgos y accidentes en sus respectivos lugares de trabajo, la creación de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y la creación de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional aplicable a cada una de las estaciones según sea su necesidad.

Además, con la investigación se demostró la necesidad de la implementación de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional, pues los responsables de la mayoría de las Estaciones de Servicio no prestaban la atención suficiente a la prevención de riesgos y accidentes en los lugares de trabajo y las repercusiones de estos en la situación financiera de dichas estaciones. (Campos Hernández, Hernández Hernández, & López Quezada, 2016, pág. 13)

- 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.

La presente investigación, se orientó a la realización de una guía para la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato teniendo en cuenta los aspectos contables y legales de las pequeñas empresas de servicio de la Ciudad de San Miguel, con la finalidad de proporcionarle a estas entidades una herramienta del tratamiento de los beneficios a empleados, que le será de mucha utilidad, ya que les permitirá establecer de forma más razonable los pasivos laborales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato, tomando en cuenta la economía nacional y las implicaciones financieras que atrae, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera que contribuirá a mejorar la productividad en sus operaciones al no verse afectada por los desembolsos que tendrá que realizar en los casos de despido injustificado así como por las renunciaciones voluntarias por parte de los empleados. (Cerón Arévalo, García Guevara, & Silis Espinoza, 2015, pág. 17)

## **1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.**

El servicio de distribución y venta de combustibles representa un reglón significativo en la economía de cada país, por ser un motor que impulsa al desarrollo y la comunicación con todos los entes económicos de la sociedad.

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

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

En la actualidad, debido a las condiciones económicas de nuestro país resulta un tanto difícil para los patronos el cumplimiento total de la legislación laboral por las implicaciones financieras que estas atraen y el cargo de impuestos que se puedan generar en sus estados financieros por el incumplimiento de la misma.

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

Cabe mencionar que en la Ciudad de San Miguel, una mayoría de las estaciones de servicio tienen su servicio las 24 horas y debe ser esencial para los propietarios y/o administradores de estas, tener en claro cómo se comprenden las jornadas de trabajo, ya que en muchas ocasiones los empleados tienen a trabajar más de las horas estipuladas en el código de trabajo y no se les es reconocido con el pago de horas extraordinarias. Es por eso, que también se debe tener en claro la repercusión en la situación financiera el pago de horas extraordinarias o el incumplimiento de las mismas

En conclusión, los patronos en algunas ocasiones se están viendo afectados en el área financiera ya que no cuentan con procedimientos estandarizados sobre el costeo de las prestaciones laborales que les permita determinar de forma más razonable los pasivos laborales generados.

### **1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

#### **Problema principal:**

¿Cuáles son los efectos financieros que puede ocasionar el pasivo laboral en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel?

#### **Problema secundario:**

¿Cómo se relaciona el pasivo laboral de las estaciones de servicio con la parte financiera de la misma?



## 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Junto con el salario, las prestaciones laborales es un tema muy importante de analizar en las estaciones de servicio, sin embargo, varían entre una estación y otra, dependiendo del tamaño de la estación y del número de empleados con que cuente.

La presente investigación es conveniente de realizar, para ofrecer un amplio panorama, tanto a los propietarios y/o administradores de las estaciones de servicio, trabajadores de las mismas y al público en general del costo que representa para las estaciones de servicio el pago de prestaciones laborales, así mismo el dar a conocer la variedad de leyes que están inmersas para dar cumplimiento con estas obligaciones debido a la problemática ante la que se encuentran las estaciones de servicio en la ciudad de San Miguel, al poco interés mostrado por los especialistas en el área contable y fiscal de ilustrar a los empresarios en los conocimientos básicos que deben tener sobre la legislación laboral para realizar un adecuado cumplimiento y el efecto que tiene el no realizarlo.

Por lo expresado anteriormente, consideramos de mucha utilidad realizar una investigación que nos permita determinar los puntos que deben incluirse en una guía práctica y sencilla sobre el costeo de las prestaciones laborales orientada a los propietarios y no especialistas en la materia y demás mencionados en el párrafo anterior, para que les permita un conocimiento básico de los efectos financieros del pasivo laboral en las estaciones de servicio.

Diseñar una Guía Práctica sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio de la Ciudad de San Miguel, es Factible considerando la accesibilidad y disponibilidad de información relacionada con la investigación a desarrollar,

teniendo libre acceso a fuentes de información bibliográfica, documentos e instrumentos utilizados en la práctica en materia laboral, los cuales son el principal insumo para establecer criterios y dar un correcto enfoque al trabajo a desarrollar.

Es Novedoso porque en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel no se cuenta con una guía práctica o se tiene poco o nulo conocimiento sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros.

Es de Utilidad Social porque la información obtenida se podrá utilizar para verificar y/o analizar el comportamiento del pasivo laboral en las estaciones de servicio y su repercusión en la situación financiera de la misma. Es decir, que se ofrecerá a las estaciones de servicio la posibilidad de mejorar y tener el conocimiento del costeo real de las prestaciones laborales, porque permitirá que las estaciones realicen un costeo tomando como base la guía y con ello mejorar el desempeño de las mismas, además, se disminuye el riesgo de incurrir en sanciones y multas por incumplimientos.

De igual manera se beneficiará a las Universidades, Docentes, Estudiantes y cualquier otra persona interesada en el tema facilitándoles el conocimiento y enseñanza sobre el costeo de las prestaciones laborales.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.5.1 Objetivo General**

- Diseñar una Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel, año 2020.

### **1.5.2 Objetivo Específicos**

- Verificar el cumplimiento de las diferentes obligaciones laborales que tienen los patronos en las estaciones de servicios.
- Demostrar los efectos financieros que pueden generar el pasivo laboral en las estaciones de servicio.
- Proponer una guía práctica para documentar y calcular el debido costeo de las prestaciones laborales para una aplicación efectiva en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel.

## **CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL**

### **2. MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO HISTÓRICO**

##### **2.1.1 Antecedentes del Derecho Laboral**

###### ***2.1.1.1 Antecedentes a Nivel Mundial***

En el ámbito mundial, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y ante la producción se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y por tanto del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. (Díaz Ruiz, Guevara Torres, & Mojeron Gómez, 2012, pág. 25)

Es decir, el derecho laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre trabajador y patrono, con la finalidad de ser equitativo en los derechos y obligaciones de ambos y sostener el equilibrio social.

No hay duda de que la materia laboral tiene trascendencia internacional por una serie de razones, por ejemplo, la necesidad de mantener un mínimo exigible de condiciones de trabajo para los trabajadores.

Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

A diferencia de los movimientos revolucionarios de la época, apostó por reunir a trabajadores, empleadores y gobiernos a nivel internacional, no para confrontarlos, sino para unirlos en la búsqueda de unas normas, unas políticas y unos comportamientos comunes que pudieran ser beneficiosos para todos. (Rodgers, Lee, Swepston, & Van Daele, 2009, pág. 2)

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. (Carta de las Naciones Unidas, 1945, pág. 2)

Es por ello que dentro de los antecedentes del derecho laboral a nivel mundial merecen especial interés la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Actualmente la OIT forma parte de la ONU y de ella han surgido la mayor parte de los convenios internacionales de trascendencia laboral. La representación de cada Estado en la OIT es tripartita: 2 representantes del gobierno, 1 de los sindicatos y 1 de las organizaciones empresariales. (Rodgers, Lee, Swepston, & Van Daele, 2009 *Op. cit.* pág.13)

La OIT actúa jurídicamente mediante Convenios y Recomendaciones en los cuales se plasman las Normas Internacionales sobre el Trabajo. El objetivo de las normas es promover la dignidad y mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores. Las normas tratan temas como: Derecho a la libre sindicalización, Seguridad industrial, Seguridad Social, Salarios, Igualdad oportunidades y otros. (Ibid, pág. 20)

Los Convenios deben ser ratificados por los Estados miembro para que sean directamente aplicables en su territorio, y no podrán menoscabar las condiciones más favorables atribuidas a

los trabajadores por la ley interna del país. Las recomendaciones tienen una eficacia mucho más débil que los Convenios ya que son simples propuestas u orientaciones para los Estados miembro. (Ibid, pág. 21)

**En 1998 la OIT estableció cuatro áreas importantes donde están los derechos y principios laborales:**

- 1 La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Ej. vacante solo para hombres)
- 2 Libertad de Asociación y Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 3 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 4 La abolición del trabajo infantil. (Ibid, pág. 42)

### **2.1.1.2 Antecedentes a Nivel Nacional**

El Derecho Laboral está íntimamente ligado con las tendencias sociales, económicas y políticas que han sido adoptadas con el transcurso del tiempo, y que han respondido a las necesidades sociales de cada época.

**En la Constitución de 1880**, en la sección única: Derechos y garantías de los salvadoreños, encontramos la única disposición que hace referencia del trabajo, la cual nos proporciona una visión arcaica y simplista de lo que era considerado el trabajo, y así dirá literalmente “El Trabajo es obligatorio”, concepción íntimamente relacionada a la consideración de la “vagancia declarada o comprobada” como una infracción.

Posteriormente en la Constitución proclamada en el año de 1883, dice: “El Trabajo es obligatorio, salvo los días domingo o de fiesta nacional”. Dicho texto constitucional no aporta

cambios significativos, aunque no podemos dejar de destacar que es el inicio de lo que posteriormente se reconocerá como Derecho al Descanso. (UTE, Unidad Técnica del Sector Justicia, pág. 18)

**En el año 1919** se realiza la integración de la República de El Salvador como miembro de la Organización Mundial del Trabajo.

**En la Constitución de 1939**, encontramos en uno de sus artículos que proclama: “El trabajo gozara de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen su equidad y justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores u obreros”. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado, en esta constitución nace el principio protectorio.

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

- Consideración del trabajo como un derecho - deber, de carácter social.
- Establecimiento de la obligación del Estado de emplear los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a quien carezca de ella.
- Reconocimiento del carácter dignificado del trabajo para el ser humano. Nace el principio de dignificación del trabajo el cual rechaza al trabajo como una mercancía y hay una humanización de la relación de trabajo.

Establecimiento de la creación de un Código de Trabajo basado en los siguientes principios:

- ✓ Protección del salario mediante el establecimiento de un salario mínimo.
- ✓ Principio de equidad de remuneración.

- ✓ Establecimiento de la jornada laboral.
- ✓ Reconocimiento del Derecho al descanso, y establecimiento del derecho a vacaciones remuneradas.
- ✓ Derecho a la indemnización adecuada por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados. (Díaz Ruiz, Guevara Torres, & Mojeron Gómez, 2012, *Op. cit.* pág. 45)

De igual manera encontramos por primera vez en el texto constitucional, disposiciones relativas al derecho de sindicalización, reforzado por los convenios internacionales referentes a la libertad sindical, los que por tener carácter de derechos fundamentales son de cumplimiento obligatorio, para los estados suscribientes de la constitución de la OIT, es hasta este momento histórico que se reconoce el carácter social del trabajo.

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

En diciembre de 1948 se convocó a la constituyente y se empezó a elaborar la constitución de 1950. En junio de 1949 se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y Establecimientos Comerciales e Industrias, siendo esta la primera ley que se dio en la segunda etapa y tiende a regular la institución básica en el Derecho del Trabajo. Al mismo tiempo se dio la Ley sobre Reglamentación de la Empresas Comerciales e Industriales, la cual regula el reglamento interno, si existen más de 10 trabajadores en una empresa debe existir un reglamento interno.



En septiembre de 1949 se dio la ley del Seguro Social, que es la que actualmente nos rige. En agosto de 1950 se dio la primera ley de sindicatos, ya que estaba por omitirse la constitución 14 de septiembre de 1950 hubo necesidad de dar esta ley sin esperar la vigencia de La Constitución.

En agosto de 1951 se dio otra ley de sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el código. A la par se dio la primera ley de Contratación Colectiva de Trabajo. El paso fue significativo e importante, esta última ley estuvo vigente hasta en 1952, año en que se dio otra nueva. (Ibid, pág. 46)

En septiembre de 1950 y las puertas de la constitución se dieron otras tres leyes:

- 1 De escasa importancia, que no tuvo aplicación práctica porque se reducía a un gremio pequeño, era una ley artificial que origino más pleitos.
- 2 Muy importante es la de inspección de trabajo.
- 3 Finalmente, la de Procuración de Trabajo. Estas dos últimas eran necesarias.

A partir de 1950 se dieron unas series de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se dio la primera Ley de jornada de Trabajo y Descanso Semanal. Tuvo un gran significado porque si bien existía una ley de horas de trabajo dada en 1928, que limitaba a 8 horas la jornada no había tenido aplicación práctica y la Constitución señaló la duración de 44 horas semanales 8 diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional. La jornada nocturna se limitó a 7 horas, se estableció lo que debe pagarse por horas extras, por trabajar en días de descanso, por descanso semanal remunerado, esto significo gastos para las empresas.

En agosto de 1951 se dio una nueva ley de sindicatos de trabajadores que sustituyó a la primera y nos rigió hasta que entró en vigencia el código. En 1951 se dio la ley de asuetos y en diciembre la ley de Aguinaldos.

En marzo de 1952 se dio la nueva ley de contratación colectiva de trabajo que también estuvo vigente hasta que se dio el código. En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia Ley de Contratación Individual de Trabajo, que sustituyó a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales e Industriales.

En noviembre del mismo año se dio la ley de vacaciones y en diciembre se dio la nueva ley de Seguro Social con la asesoría de la OIT y con ayuda también de la experiencia que había dejado la anterior.

En 1956 se dieron dos leyes importantes: Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene de Trabajo, la primera sustituyó a la de 1911 relativa a los accidentes de trabajo. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno para mejorar las reformas ya existentes. A mediados de 1960 se hizo un proyecto de ley Salario Mínimo para los trabajadores del campo.

En febrero de 1961 se dio la nueva ley procesal de Trabajo, que vino a sustituir a la que la junta dio en diciembre. En abril se dio la Protección al Salario y la nueva Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo. En mayo de 1961 se dio la nueva ley de Conflictos Colectivos de Trabajo. En junio de 1961 se dio una ley Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, cuya importancia deriva de que se refiere a los campesinos a quienes no se había tomado en cuenta en las leyes anteriores. (*Ibid*, pág. 47)

En noviembre de 1961 Ley de Aprendizaje que sustituyó a la ley de 1914, con esta ley se creó un Departamento Nacional de Aprendizaje en el Ministerio de Trabajo.

## **Constitución de 1962.**

Modificaciones De La Constitución De 1962 Al Capítulo Del Trabajo.

- 1 Relativa al Salario Mínimo y a las distintas zonas de producción.
- 2 En materia de jornada de los menores de 6 horas diarias y 34 de la jornada semanal, para los trabajadores menores de 16 años.
- 3 Relativa al derecho de asociación, extiende a los patronos, empleados privados y otros. Al decir los patronos, obreros y empleados privados, empleados oficiales de las empresas autónomas y semiautónomas.

Después de la constitución de 1962 no se dio otra nueva ley, hasta que se dio el código de trabajo por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, publicado el 23 del mismo mes y que debido a errores de publicación, fue nuevamente el 1º de febrero del año 1963. Luego se publica un nuevo código en junio de 1972. (*Ibid*, pág. 48)

## **Constitución de 1983.**

La Constitución en 1983 incluye algunas reformas, derivadas en gran parte por las circunstancias sociopolíticas que conmocionaban a la nación salvadoreña en esos momentos como fue el surgimiento de la guerra civil. A la Constitución de 1983 se le han hecho reformas posteriores, también como una consecuencia necesaria del fin de esa guerra, pero lo referente a la temática específica de este trabajo es que esta Carta Magna incluye en su Capítulo II de “Derechos Sociales” la Segunda Sección titulada “Trabajo y Seguridad Social”, la cual contempla algunas innovaciones como la consignada en el Ordinal 12º del Art. 38 que establece el principio de la indemnización universal y el Art. 40 que manda el establecimiento de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos. (*Ibid*, pág. 49)

Por otra parte, El Salvador sólo ha ratificado 30 de los Convenios establecidos por la OIT. Sin embargo, 8 son los fundamentales y el Estado salvadoreño debe cumplirlos por el solo hecho de ser parte de la OIT.

Los 8 Convenios Fundamentales para El Salvador son los siguientes:

- 1 **Convenio 29 El trabajo forzoso:** La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio de cualquier tipo. Permite el servicio militar, el trabajo de reos y trabajos en emergencias o desastres.
- 2 **Convenio 87 La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:** El derecho de las y los trabajadores de formar y afiliarse a un sindicato u organización que elijan por su propia cuenta sin coacción o interferencia alguna.
- 3 **Convenio 98 El derecho a la sindicalización y negociación colectiva:** El derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente. También protege contra actos de discriminación que coarten la libertad sindical.
- 4 **Convenio 100 Igualdad de remuneración:** A igual trabajo igual remuneración. Se debe pagar igual a hombres y mujeres por igual trabajo.
- 5 **Convenio 105 La abolición del trabajo Forzoso:** La intimidación contra los trabajadores.
- 6 **Convenio 111 La discriminación en el empleo y ocupación:** Eliminación de la discriminación del acceso al empleo basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, y promoción de la igualdad de oportunidades.
- 7 **Convenio 138 Sobre la edad mínima:** Establece la edad mínima para un empleo y la edad mínima para un empleo peligroso.

- 8 **Convenio 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil:** Eliminación inmediata de las peores y más peligrosas formas de trabajo infantil.  
(Ratificación de los Convenios por país, OIT, 2020)

## **2.1.2 Antecedentes de las Estaciones de Servicio**

### **2.1.2.1 Antecedentes a Nivel Mundial**

El petróleo es el energético más importante en la historia de la humanidad, dicho recurso natural aporta el mayor porcentaje del total de la energía que se consume en el mundo; la comercialización empezó a mediados del siglo XIX como lubricante y materia prima para alumbrado, hasta el fin de la primera guerra mundial; en esa época, los principales centros de producción se encontraban en Rusia y Estados Unidos, aunque ya comenzaba a desarrollarse en el Medio Oriente.

Este funciona como materia prima para la elaboración de la gasolina, es un líquido oleoso bituminoso de origen natural compuesto por diferentes sustancias orgánicas llamados también combustibles fósiles. Se encuentra en grandes cantidades bajo la superficie terrestre y se emplea como combustible y materia prima para la industria química. Las sociedades industriales modernas lo utilizan sobre todo para lograr un grado de movilidad por tierra, mar y aire, impensable hace 100 años.

Además, el petróleo y sus derivados se emplean para fabricar medicinas, fertilizantes, productos alimenticios, objetos de plástico, materiales de construcción, pinturas, textiles y para generar electricidad.

El Salvador no es un país productor de petróleo, motivo por el cual es necesario importarlo en su totalidad, una vez situado en el territorio nacional se distribuye bajo dos vías que

son: primero, las compañías petroleras tienen sus flotas de vehículos las cuales son utilizadas para transportar el producto ya refinado y segundo, los transportistas independientes, que existen en cantidad menor y en algunos casos son las mismas gasolineras. Las distribuidoras controlan al empresario nacional a través de contratos de transporte, dentro de los cuales, se tienen que someter a la voluntad unilateral de ellas. Por último, las estaciones de servicio distribuyen el producto al consumidor final. (Barahona Najarro, Mejia Herrera, & Ramirez Parada, 2007, pág. 13 )

### **2.1.2.2 Antecedentes a Nivel Nacional**

Antes del año 1926, la comercialización de los productos derivados del petróleo, es decir, de aquellos artículos que provienen de la mezcla de hidrocarburos y de otros componentes orgánicos que se encuentran nativos en el interior de la tierra, se realizaba en una forma rudimentaria e inadecuada. Estos eran distribuidos en ferreterías y almacenes, en envases sellados (forma en que eran importados), especialmente la gasolina y el kerosén.

La gasolina es el primer producto de destilación del petróleo, la cual está compuesta por una mezcla de hidrocarburos, es líquida, volátil y fácilmente inflamable; y el kerosén o queroseno es un líquido amarillento, que se obtiene a partir de la destilación del petróleo natural y que es utilizado para alumbrar, calentar y como combustible de avión.

En el año de 1930, la compañía Esso Estándar Oil estableció su subsidiaria en El Salvador, convirtiéndose de esta manera en la primera distribuidora de petróleo en operar en nuestro país. Las Compañías Distribuidoras de Petróleo o Compañías Petroleras, son todas aquellas empresas comerciales dedicadas a realizar el conjunto de operaciones necesarias para repartir o distribuir los productos derivados del petróleo y hacerlos llegar hasta el consumidor final. Ese mismo año, la comercialización se empezó a realizar por medio de gasolineras (o

estaciones de servicio, aquellas empresas abastecedoras públicas de gasolina). Dicha compañía construyó terminales en los puertos de Acajutla, La Libertad y Cutuco, en donde eran descargados los buques para posteriormente transportar los productos a las diferentes gasolineras, particulares o del gobierno. En el año de 1934 se estableció la compañía petrolera Texaco Caribbean Inc., contando con terminales en Puerto de Cutuco y Acajutla.

Posteriormente en 1965 a 1970 se estableció Sinclair. Antes del año 1989 en El Salvador, las gasolineras eran establecimientos comerciales de venta de productos derivados del petróleo y de prestación de servicios con relación a los vehículos que llegaban a abastecerse de gasolina, cambio de aceite, lubricantes y venta de accesorios; es decir, que éstas se dedicaban solamente a la comercialización de aquellos servicios considerados por las compañías petroleras como tradicionales. (Cruz Mendoza, 2007, pág. 13 y 14)

Para la economía de El Salvador, el sector gasolineras destaca su importancia por ser una de las mayores fuentes generadoras de los principales insumos necesarios para la sociedad y así promover el comercio interno y externo. Existen alrededor de trescientas estaciones de servicio en el ámbito nacional, de las cuales, un 80% pertenece a las compañías petroleras y el 20% restante a los empresarios nacionales.

Con el paso del tiempo, este sector comenzó a crecer debido a la demanda de los hidrocarburos, ya que es un producto que proporciona energía a los motores de combustión interna, generando de esa manera una competencia entre sociedades que representan las marcas de las compañías petroleras más importantes a nivel mundial, así como con los empresarios nacionales que se incorporaron al negocio. (Barahona Najarro, Mejía Herrera, & Ramírez Parada, 2007, *Op. cit.* pág. 15)

### **2.1.2.3 Antecedentes en la Ciudad de San Miguel**

En sus inicios las gasolineras en la Ciudad de San Miguel, se remontan a la década de 1930, con el auge del comercio de los automóviles y el recién arribo de la transnacional ESSO a El Salvador se fueron instalando pequeñas estaciones de servicio a lo largo y ancho del país. San Miguel no fue la excepción ya que se construyó la primera gasolinera en la Ciudad denominada ESSO el RHIN, al pasar de los años se fueron creando más gasolineras tal fue el caso de la gasolinera a la altura del final de la 12 Calle Poniente (conocido en la actualidad como el triángulo).

Para el año de 1936 llega a El Salvador la empresa transnacional TEXACO con terminales en los puertos de Acajutla y Cutuco, este suceso llevo al crecimiento del mercado y a una competencia entre ambas transnacionales. Un par de años más tarde se estableció una nueva gasolinera en la que se comercializaba con la marca de la compañía TEXACO conocida como TEXACO Chaparrastique, actualmente en (Carretera Panamericana, frente a Hospital Militar).

Al pasar de los años, con el crecimiento de la Ciudad y por consiguiente el número de automóviles se fueron instalando nuevas gasolineras al punto de que hoy en día se encuentran un aproximado de 20 gasolineras de diferentes inversionistas.

Algunas de las gasolineras de antaño con el paso del tiempo todavía se mantienen operando, con las observaciones que se han dado mantenimiento y remodelaciones tanto al equipo como a su infraestructura y en otros casos cambio de propietarios

Para el año 2011 Shell en El Salvador estaría bajo la marca UNO, las estaciones de servicio Shell comenzaron a cambiar de marca y desde entonces funcionarían como estaciones



UNO, por ende, la gasolinera Shell Scoti de la Ciudad de San Miguel paso a llamarse UNO Terminal de Oriente.

Fue así como empezaron los cambios, pero, no solo el cambio físico de la marca, sino también la renovación de las fachadas; se mejoró la infraestructura de las estaciones de servicio y se dieron capacitaciones al personal. El cambio de marca también abarcó a las tiendas de conveniencia que acompañan a las estaciones de servicio, que ahora funcionan como FlashMart.

Cabe mencionar que las estaciones son propiedad de inversionistas que utilizan la marca. Se realiza una inversión en conjunto donde la transnacional aporta la marca, los estándares y el mercadeo, mientras que el empresario invierte en la infraestructura del inmueble.

## **2.2 MARCO LEGAL**

A continuación, se presentan las leyes que regulan las prestaciones laborales en El Salvador:

### **2.1.1 Constitución de la República de El Salvador**

(Decreto Constituyente N° 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, Publicado en el diario oficial N° 234, tomo 281 con fecha 16 de diciembre de 1983).

- **El salario**

Art.38 ordinal 2º.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;

Art 38 ordinal 3º.- El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;

Art.38 ordinal. 4º.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;

- **Horas extras**

Art. 38 ordinal 6º. – inciso segundo. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

Art.38 ordinal 6º. – inciso final. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo.

- **Aguinaldo**

Art. 38 ordinal 5º.- Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios.

- **Vacación**

Art. 38 ordinal 9º.- Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas.

- **Descanso semanal**

Art. 38 ordinal 7º.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio.

- **Asuetos**

Art. 38 ordinal 8º.- Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria.

- **Indemnización**

Art. 38 ordinal 11º.- El patrono que despidiera a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley.

- **Seguridad Social**

Art. 50.- La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley.

El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

- **Renuncia Voluntaria**

Art. 38 ordinal 12º.- La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

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

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.

- **Prestaciones por Enfermedad**

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

- **Prestaciones por Maternidad**

Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

- **Ayuda en caso de muerte del trabajador**

Art.38 ordinal 12, inciso final. - En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.

Art. 52.- Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

## **2.2.2 Código de Trabajo de El Salvador**

(Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, Publicado en el Diario Oficial N° 142, tomo 236 con fecha 31 de julio de 1972).

- **Salario**

Art. 29 numeral 1.- Es obligación de los patronos: Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos

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

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

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

Art. 132.- El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

Art. 132.- El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

- **Licencia para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente.**

Art. 29. ordinal 6°, literal a) En estos el patrono deberá pagar al trabajador una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas.

- **Licencia para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia.**

Art. 29. ordinal 6º, literal b) Como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa.

Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días de cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario.

- **Licencia por paternidad**

Art. 29. ordinal 6º, literal d) Es obligación del patrono; conceder licencia al trabajador, Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día de nacimiento, de forma continua o distribuidos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. Por esta licencia el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.

- **Licencia por imposibilidad física o psicológica**

Art. 29. ordinal 6º, literal e) En los casos de ausencia u incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia.

En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencia la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada.

- **Licencia para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo.**

Art. 29. ordinal 6°, literal f) Especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer, contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia.

En estos casos la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia.

- **Prestación por Interrupción de Labores por caso fortuito o fuerza mayor.**

Art. 33- Hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor fueren imputables al patrono, éste tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente a los salarios ordinarios completos que dejaren de devengar durante la interrupción; en caso contrario, la obligación del patrono será sólo la de pagar el equivalente al cincuenta por ciento de dichos salarios.

- **Prestación por Reducción de la Jornada Laboral por caso fortuito o fuerza mayor**

Art. 34- Si el caso fortuito o la fuerza mayor produjeren únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, siendo las consecuencias de aquéllos imputables al patrono, éste tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo



trabajado, un equivalente al que dejaren de devengar por la reducción, cualquiera que fuere el tiempo que esta última durare.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no fueren imputables al patrono, la obligación de éste será la de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al cincuenta por ciento del que dejaren de devengar por la reducción, hasta por un plazo máximo de tres días. Pasados éstos, los trabajadores sólo devengarán el salario correspondiente al tiempo que trabajen.

- **Prestación por la Suspensión del Contrato de Trabajo**

Art. 29 ordinal 2) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono.

Art. 35.- Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

Art 42 inciso segundo y tercero. El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado a los trabajadores.

La suspensión de labores ordenada por el patrono, contraviniendo lo dispuesto en los incisos anteriores, dará derecho a los trabajadores a reclamar la prestación establecida en el ordinal 2º del Art. 29, y tal derecho lo tendrán, aunque en la sentencia del juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente.

Art 43- Si el patrono suspendiere las labores después de transcurrido el plazo indicado en el artículo anterior y no promoviere el respectivo juicio o promoviéndolo, en la sentencia se declarare improcedente la suspensión de los contratos, los trabajadores tendrán el mismo derecho del ordinal 2° del Art. 29, por el tiempo que dicha suspensión de labores resultare indebida. En este último caso, la condena no podrá comprender más del equivalente a noventa días de salario.

- **Renuncia**

Art. 54.- El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

- **Renuncia Voluntaria**

La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria se especifica más adelante en base al Decreto 592.

Es la finalización laboral entre la empresa u organización y el empleado que por cualquier motivo así lo decide de forma voluntaria y siempre que la persona así lo haga saber a la empresa por escrito.

Los medios para notificar su renuncia son los siguientes:

Art. 402 inciso 2°. – mediante renuncia escrita, es decir, en documento privado autenticado por Notario o en las hojas que extiende la Dirección General de Trabajo.

- **Indemnización por Despido**

Art. 58.- Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad

equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

- **Descanso Semanal**

Art. 90.- El patrono deberá conceder un día de descanso semanal a sus trabajadores. Dicho día será el domingo, salvo lo dispuesto en el Art. 91.

El día de descanso se remunerará al trabajador con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Art. 92.- Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario.

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día, gozará de un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes.

Art. 171.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

- **Horas Extras**

Art. 169 inciso primero. - Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Art. 170.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

- **Vacación**

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

Art. 185.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

- **Asuetos**

Art. 191.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142.

- **Aguinaldo**

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

Art. 197.- 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 tuvieron un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

Art. 200.- La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 202.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

- **Prestaciones por Enfermedad**

Art. 307.- En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico.

- **Prestaciones por Maternidad**

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.

- **Ayuda en caso de muerte del trabajador**

Art. 313.- En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

- **Prestación por lesiones e incapacidades**

Art. 341.- Si el riesgo produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario.

Si a consecuencia del accidente la víctima necesitase de la asistencia constante de otra persona que sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

Art. 342.- Si la incapacidad producida por el riesgo fuere permanente parcial y el porcentaje fijado, según la Tabla de Evaluación de Incapacidad, fuere del veinte por ciento o más, el patrono pagará a la víctima, en forma de pensiones y durante diez años, una indemnización equivalente a dicho porcentaje, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuere permanente total.

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

- **Salarios Caídos**

Los salarios caídos son los que se dejaron de percibir desde que se inició un juicio hasta que terminó, incluyendo la apelación.

Los salarios caídos tienen como finalidad el evitar que los trabajadores sufran una pérdida económica durante la tramitación de los juicios por lo que se considera que son equivalentes al pago de daños y perjuicios que sufre un trabajador al perder su empleo sin causa justa, esto quiere decir que son la retribución que debió obtener un trabajador desde el día en que fue separado injustamente de su empleo, y hasta la ejecución del laudo condenatorio

Art. 420.- En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

- **Recurso de Casación**

Recurso que se interpone ante el Tribunal Supremo contra fallos definitivos o laudos, en los cuales se suponen infringidas leyes o doctrina legal, o quebrantada alguna garantía esencial del procedimiento, es decir, es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o que ha sido dictada en un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales.

Art. 586.- Sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o

indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

Los reclamos de salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales, no serán tomados en cuenta por el tribunal al hacer el cálculo de la suma total de lo reclamado en la demanda.

Art. 587.- El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

1ª) Infracción de ley o de doctrina legal; y

2ª) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Art. 591.- El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

No siendo la parte laborante o el que la representa el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el inciso primero del Art. 586, sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, suma que, en el caso de que la Sala declare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a éste le correspondan.

En el caso a que se refiere el inciso anterior, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobante mencionado. Sólo cuando la sentencia fuere casada se devolverá al recurrente la cantidad depositada.



Art. 592.- La Sala, al declarar inadmisibile el recurso, o al casar la sentencia recurrida, ordenará que el tribunal de instancia haga la entrega o devolución de la cantidad depositada a quien corresponda según antes queda expuesto.

### **2.2.3 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)**

(Decreto de Ley N° 1263, de fecha 3 de diciembre de 1953, Publicado en el Diario Oficial N° 226, tomo 161 con fecha 11 de diciembre de 1953).

Art. 2.- El seguro social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- a) Enfermedad, accidente común;
- b) Accidente de trabajo, enfermedad profesional;
- c) Maternidad;
- d) Invalidez;
- e) Vejez;
- f) Muerte; y
- g) Cesantía involuntaria.

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

Art. 48.- En caso de enfermedad, las personas cubiertas por el Seguro Social tendrán derecho, dentro de las limitaciones que fijen los reglamentos respectivos, a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.

Art. 55.- En caso de invalidez total o parcial proveniente de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el Instituto estará obligado a procurar la rehabilitación del asegurado.

Art. 59.- En caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el tiempo que establezcan los reglamentos.

Art. 62.- En caso de invalidez, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero, cuyo monto, principio de pago y duración, se determinarán en los reglamentos, habida cuenta de la merma sufrida en la capacidad de trabajo, y del proceso de rehabilitación.

Art. 65.- En caso de vejez, los reglamentos determinarán los requisitos necesarios para que los asegurados tengan derecho a beneficios.

El monto y principio de pago de las prestaciones en dinero, así como la regulación de otros beneficios, se fijarán también en dichos reglamentos.

Art. 66.- El fallecimiento del asegurado o pensionado causará derecho a una cuota única para gastos de sepelio, que el Instituto entregará a sus deudos o a quien hubiera costado los funerales.

#### **2.2.4 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social**

D.E. N° 37, del 10 de mayo de 1954, publicado en el D.O. N° 88, Tomo 163, del 12 de mayo de 1954.

Art. 1.- Están sujetos al régimen del Seguro Social todos los trabajadores que prestan servicios remunerados a un patrono, en los términos que establece el inciso primero del Art. 3 de la Ley del Seguro Social.

Art. 16.- Los empleadores están obligados a realizar el pago de planillas de sus trabajadores asegurados, a través de la plataforma electrónica definida por el Instituto, garantizándoles a ellos y a sus beneficiarios las prestaciones de salud correspondientes.

Art. 24.- Cuando la enfermedad ocasione incapacidad para el trabajo, el asegurado tendrá derecho a percibir por parte del Instituto un subsidio diario de incapacidad temporal a partir del cuarto día, inclusive, de estar incapacitado para el trabajo.

Art. 27.- El subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75% del salario medio de base del asegurado.

Art. 28.- El subsidio diario de maternidad será igual al 100% del salario medio de base de la asegurada.

### **2.2.5 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones**

D.L. N° 927, del 20 de diciembre de 1996; publicado en el D.O. N° 243, Tomo 333, del 23 de diciembre de 1996

Art. 7.- La afiliación al Sistema será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral.

Art. 13.- Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias en forma mensual al Sistema por parte de los trabajadores y los empleadores.

Art. 16.- Los empleadores y trabajadores contribuirán al pago de las cotizaciones dentro del Sistema en las proporciones establecidas en esta Ley.

Art. 20.- El empleador que haya dejado de pagar total o parcialmente, en la época establecida la cotización previsional que corresponda, será sancionado según lo establecido en la presente Ley.

### **2.2.6 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria**

D.L. N° 592, publicado en el D.O. el 23 de enero del 2014.

Art. 1.- La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado (...) cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo (...) gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

El monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores.

Art.3 inciso final. - La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.

Art. 8.- Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.

Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador. Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

Art. 9.- Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos.

### **2.2.7 Infracciones**

Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

## 2.3 MARCO TÉCNICO

### 2.3.1 Normas Internacionales de Contabilidad

#### 2.3.1.1 NIC 19 Beneficios a Empleados.

##### Definiciones:

1. **Beneficios a los empleados:** son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.
2. **Beneficios a los empleados a corto plazo:** son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.
3. **Beneficios post-empleo:** son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo.
4. **Otros beneficios a los empleados a largo plazo:** son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.
5. **Beneficios por terminación:** son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de:
  - a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o

- b) la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo. (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a Empleados, 2013, pág. 2)

**Objetivo de la Norma:** el objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- b) Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente de servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

**Alcance de la Norma:** esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta Norma comprenden los que proceden de:

- a) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
- b) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o
- c) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas.

Los beneficios a empleados comprenden:

- a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:
- i. Sueldos, salarios y aportaciones de seguridad social;
  - ii. Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
  - iii. Participación en ganancias e incentivos; y
  - iv. Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- b) Beneficios post-empleo, tales como los siguientes:
- i. Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro); y
  - ii. Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:
- i. Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como las vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;
  - ii. Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y
  - iii. Los beneficios por invalidez permanente.
- d) Beneficios por terminación. (*Ibid*, pág. 1)



## **2.3.2 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas**

### **Entidades**

#### **2.3.2.1 Sección 3 Presentación de Estados Financieros**

**Alcance de la Sección:** Esta sección explica la presentación razonable de los estados financieros, los requerimientos para el cumplimiento de la NIIF para las PYMES y qué es un conjunto completo de estados financieros.

**Presentación razonable:** Los estados financieros presentarán razonablemente, la situación financiera, el rendimiento financiero y los flujos de efectivo de una entidad. La presentación razonable requiere la representación fiel de los efectos de las transacciones, otros sucesos y condiciones, de acuerdo con las definiciones y criterios de reconocimiento de activos, pasivos, ingresos y gastos establecidos en la Sección 2 Conceptos y Principios Generales.

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, 2009, pág. 26)

##### **2.3.2.1.1 Hipótesis de negocio en marcha**

Al preparar los estados financieros, la gerencia de una entidad que use esta NIIF evaluará la capacidad que tiene la entidad para continuar en funcionamiento. Una entidad es un negocio en marcha salvo que la gerencia tenga la intención de liquidarla o de hacer cesar sus operaciones, o cuando no exista otra alternativa más realista que proceder de una de estas formas. Al evaluar si la hipótesis de negocio en marcha resulta apropiada, la gerencia tendrá en cuenta toda la información disponible sobre el futuro, que deberá cubrir al menos los doce meses siguientes a partir de la fecha sobre la que se informa, sin limitarse a dicho periodo. (Ibid, pág. 27)

### 2.3.2.2 Sección 21 Provisiones y Contingencias

**Definición:** Un pasivo contingente es una obligación posible pero incierta o una obligación presente que no está reconocida porque no cumple una o las dos condiciones de los apartados (b) y (c) del párrafo del reconocimiento inicial. Una entidad no reconocerá un pasivo contingente como un pasivo, excepto en el caso de las provisiones para pasivos contingentes de una adquirida en una combinación de negocios. (Ibid, pág. 126)

**Alcance de la Sección:** esta sección se aplicará a todas las provisiones, pasivos contingentes y activos contingentes, incluyendo las provisiones relacionadas con:

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

#### **Reconocimiento inicial:**

Una entidad solo reconocerá una provisión cuando:

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

La entidad reconocerá la provisión como un pasivo en el estado de situación financiera, y el importe de la provisión como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. (Ibid, pág. 124)

### **2.3.2.3 Sección 23 Ingresos de Actividades Ordinarias**

**Alcance de la 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.

#### **2.3.2.3.1 Medición de los ingresos de actividades ordinarias**

Una entidad medirá los ingresos de actividades ordinarias al valor razonable de la contraprestación recibida o por recibir. El valor razonable de la contraprestación, recibida o por recibir, tiene en cuenta el importe de cualesquiera descuentos comerciales, descuentos por pronto pago y rebajas por volumen de ventas que sean practicados por la entidad.

Una entidad incluirá en los ingresos de actividades ordinarias solamente las entradas brutas de beneficios económicos recibidos y por recibir por parte de la entidad, por su cuenta propia. Una entidad excluirá de los ingresos de actividades ordinarias todos los importes recibidos por cuenta de terceras partes tales como impuestos sobre las ventas, impuestos sobre

productos o servicios o impuestos sobre el valor añadido. En una relación de agencia, una entidad incluirá en los ingresos de actividades ordinarias solo el importe de su comisión. Los importes recibidos por cuenta del principal no son ingresos de actividades ordinarias de la entidad. (Ibid, pág. 141)

#### **2.3.2.4 Sección 28 Beneficios a los Empleados**

En El Salvador el tratamiento contable de los Beneficios a Empleados se realiza conforme a los lineamientos que dicta esta Sección.

**Definición:** 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.

**Alcance de la Sección:** esta sección se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados.

Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que hace referencia esta sección son:

1. Beneficios a corto plazo a los empleados.
2. Beneficios post-empleo.
3. Otros beneficios a largo plazo a los empleados.
4. Beneficios por terminación. (Ibid, pág. 174)

##### **2.3.2.4.1 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.**

Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

- a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.
- b) Como un gasto, a menos que otra sección de la NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. (*Ibid*, pág. 175)

### 2.3.2.5 Sección 29 Impuesto a las Ganancias

**Definición:** impuesto a las ganancias incluye todos los impuestos nacionales y extranjeros que estén basados en ganancias fiscales. El impuesto a las ganancias incluye impuestos, tales como las retenciones sobre dividendos, que se pagan por una subsidiaria, asociada o negocio conjunto, en las distribuciones a la entidad que informa.

**Alcance de la Sección:** Esta sección trata la contabilidad del impuesto a las ganancias. Se requiere que una entidad reconozca las consecuencias fiscales actuales y futuras de transacciones y otros sucesos que se hayan reconocido en los estados financieros. Estos importes fiscales reconocidos comprenden el impuesto corriente y el impuesto diferido. El impuesto corriente es el impuesto por pagar (recuperable) por las ganancias (o pérdidas) fiscales del periodo corriente o de periodos anteriores. El impuesto diferido es el impuesto por pagar o por recuperar en periodos futuros, generalmente como resultado de que la entidad recupera o liquida sus activos y pasivos por su importe en libros actual, y el efecto fiscal de la compensación de pérdidas o créditos fiscales no utilizados hasta el momento procedentes de periodos anteriores.

### **2.3.2.5.1 Fases en la contabilización del impuesto a las ganancias**

Una entidad contabilizará el impuesto a las ganancias, siguiendo las fases siguientes:

- a) Reconocerá el impuesto corriente, medido a un importe que incluya el efecto de los posibles resultados de una revisión por parte de las autoridades fiscales.
- b) Identificará qué activos y pasivos se esperaría que afectaran a las ganancias fiscales si se recuperasen o liquidasen por su importe en libros presente.
- c) Determinará la base fiscal, al final del periodo sobre el que se informa, de lo siguiente: (i) Los activos y pasivos del apartado (b). La base fiscal de los activos y pasivos se determinará en función de las consecuencias de la venta de los activos o la liquidación de los pasivos por su importe en libros presente. (Ibid, pág. 186)

## 2.4 MARCO TEÓRICO

### 2.4.1 Definición del Derecho Laboral

Para definir lo que es el derecho laboral, se debe abordar primero en la problemática que se ha dado al intentar designarlo; ya que a lo largo de la historia éste ha sido llamado de diversas formas como: Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho Industrial, Derecho Económico Social, Derecho de los Trabajadores y Derecho del Contrato de Trabajo; entre otros; lo cual como es lógico ha dado una conceptualización múltiple sobre esta disciplina jurídica.

Esta disciplina nace a partir de la imposición del capitalismo como Modo de Producción imperante, lo que causó el nacimiento de dos clases sociales: por un lado, la burguesía, quienes son los dueños de los medios de producción; y por el otro lado, el proletariado.

El Derecho Laboral surge, en gran medida, por el desequilibrio generado, aumentado este antecedente sociológico por el maquinismo, el cual afectó negativamente a los trabajadores. (Pérez, 1983, pág. 65)

Entre algunas de las definiciones que se le da al Derecho Laboral, consideramos las más relevantes:

- Benito Pérez concibe “el derecho laboral como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales. (Ibid, pág. 72)

- Julián A. de Diego define al derecho laboral así: “Es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y empleadores, a los efectos de reglar sus deberes y derechos. (De Diego, 2005, pág. 18)
- Guillermo Cabanellas define el derecho laboral como: Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral. (Cabanellas de Torres, 1993, pág. 100)

En conclusión, podemos decir que, el derecho laboral regula el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, entendiendo por este último concepto el conjunto de las representaciones profesionales y las prácticas que las mismas desarrollan.

#### **2.4.2 Relación Laboral**

La relación de trabajo que se da entre la persona trabajadora y la persona empleadora es el centro del derecho laboral, que se manifiesta en la prestación de un servicio por parte de la persona trabajadora, a cambio de un salario que le es proporcionado por su empleador.

La relación de trabajo “constituye un instrumento que origina el vínculo laboral”, y es la célula más básica que se termina materializando en el contrato de trabajo.

Néstor de Buen expone: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (De Buen, 2005).



Mario de la Cueva define la Relación de Trabajo así: *La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. Esta relación se expresa jurídicamente en el contrato de trabajo.* (De la Cueva, pág. 135)

Por su parte en nuestra legislación, el contrato de trabajo se define como: *aquél en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.* (Vásquez López, 2019, pág. 9)

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

#### **2.4.2.1 Elementos de la Relación Laboral**

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

- 1 Subordinación: se refiere a la desigual relación de poder que existe entre el trabajador y quien le contrata, en este caso el Patrono empleador; siendo la parte contratante la

encargada de orientar y por lo general fijar las condiciones y formas en que se prestarán los servicios

- 2 Remuneración: es el pago que recibe la persona trabajadora, generalmente en dinero y que prácticamente se refiere al salario y a otros beneficios económicos.
- 3 Prestación de servicios: es el esfuerzo físico o mental que la persona trabajadora realiza, en este caso, para el cumplimiento de los fines de la empresa.

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

Los derechos laborales son: el conjunto de facultades y atribuciones que tiene una persona que presta sus servicios personales, en relación de subordinación con otra, y que aseguran las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo material y espiritual de quien presta sus servicios.

#### **2.4.2.2 Sujetos de la Relación Laboral**

- a) **Persona trabajadora:** Trabajador o trabajadora es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo, y por lo tanto debe estar facultada por la ley para la suscripción de un contrato.

En ese sentido, no podrán ser trabajadores o trabajadoras las personas menores de doce años en ningún caso y los menores de catorce años y teniendo esa edad, que estén estudiando.

El Art. 2 del Código de Trabajo precisa que el término trabajador comprende tanto a los obreros como a los empleados.

- b) **Patrono (Empleador):** Empleador es toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

El sujeto empleador, se manifiesta de diferentes formas, según sea la modalidad de relación laboral que se haya establecido con la persona trabajadora. Así tenemos:

- ✓ **El intermediario:** Es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un empleador. Éste quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven de la legislación laboral y de las disposiciones de previsión social. Serán considerados como empleadores de quienes trabajen y no como intermediarios los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.

El Código de Trabajo así los establece: *Art. 4.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.*

- ✓ **Representante patronal** (empresarial). Se considerarán representantes de los empleadores, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras, aquellas personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

El Código de Trabajo, expone: *Art. 3.- Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en*

*la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.*

- ✓ **Contratista.** Es aquella persona física o jurídica que contrate personas trabajadoras que ejecutarán un trabajo en beneficio y en servicio de otra persona, pero retribuyendo este trabajo con capital propio y no de la persona a quién se realiza esta labor. Por su parte, los subcontratistas, son los que contratan a personas trabajadoras que harán labores a requerimiento de un contratista.

*El Código de Trabajo, igualmente así lo establece: Art. 5.- Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.*

*Son subcontratistas las personas que, con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.*

*El contratista y el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.*

### **2.4.3 Características del Derecho Laboral**

- a) **Es un derecho autónomo:** concierne a un orden de relaciones jurídicas, el de regular los factores de la producción, además de proponer mejorar el nivel de vida de la comunidad en general y sus instituciones típicas, responder a un propósito específico de justicia social, como se proclama con mayor o menor efectividad práctica por todas las naciones de la época actual.

- b) **Es Dinámico:** porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- c) **Es de gran Fuerza Expansiva:** porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.
- d) **Es Imperativo:** como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares. Esta en función social.
- e) **Es Concreto y Actual:** si bien es cierto que en el Código de Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores de edad, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores rurales, etc.
- f) **Es Mixto:** es un Derecho que contiene normas de Derecho Público, de Derecho Privado y de Derecho Privado de Orden Público.
- g) **Es un Derecho Universal:** trata de uniformar los problemas, debe regularse en todas partes no es problema exclusivo de un país.
- h) **Es Realista:** por ser dinámico se adapta a circunstancias históricas, sociales y políticas. En la actualidad se presentan los procesos de flexibilización. laboral.
- i) **Es Independiente:** se separa Totalmente del Derecho Civil, por un proceso de diferenciación y expansión.
- j) **Es Irrenunciable:** sus normas son de orden público, es de cumplimiento obligatorio.

(Saravia Benavides, 1971, pág. 119)

#### 2.4.4 Ramas del Derecho Laboral

El Derecho Laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El Derecho Laboral contiene:

- a) **Derecho individual del trabajo:** que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- c) **Derecho de la seguridad social:** establece que el Estado debe erradicar la necesidad y asegurar a cualquier ciudadano la obtención de ingresos para subsistencia y su salud.
- d) **Derecho procesal laboral.** Es un conjunto de reglas y procedimientos que tienen como objetivo regular la tramitación de juicios. A través de los tribunales laborales.

(Gómez Aranda, 2012, pág. 20)

#### 2.4.5 Fuentes del Derecho Laboral

En sentido amplio, fuente es la causa o la raíz de un fenómeno, de donde le viene su sentido y naturaleza; desde el punto de vista jurídico es desde donde se origina el derecho.

Las fuentes del derecho en general y del derecho laboral en particular, presentan varias clasificaciones, pero se puede hacer una división en tres grandes grupos:

- 1 Fuentes que surgen de la voluntad del Estado
- 2 Fuentes que nacen de los interesados, y
- 3 Fuentes que resultan del ambiente. (Chinchilla Roldán, 2003, pág. 41)

#### **2.4.5.1 Fuentes que resultan de la voluntad del Estado**

Son aquellas que el Estado salvadoreño en su carácter de soberano, crea o se adhiere. En este sentido, estas fuentes se dividen en dos tipos: fuentes internas y fuentes internacionales.

##### **✓ Las fuentes de carácter interno o nacional**

Las comprenden la Constitución Política, la ley, los reglamentos, las directrices que emanan del gobierno y la jurisprudencia laboral y constitucional. Así la Constitución de El Salvador, tutela en su Título II, Sección Segunda, Capítulo II, los derechos laborales y las relaciones laborales en el país.

En el artículo 37 se establece que: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio”. Por su parte, la ley ordinaria laboral, en especial el Código de Trabajo, es fuente primaria de regulación de derecho, así lo establece la misma Constitución en el artículo 38.

De igual forma, el Código de Trabajo en su artículo primero establece que su función es regular y tutelar los derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral. Las normas comunes no laborales podrán usarse supletoriamente, cuando las normas laborales tengan vacíos o guarden silencio sobre algún tema en particular.

Dentro de esta categoría de fuentes que surgen de la voluntad del Estado, también se debe tomar en cuenta la jurisprudencia emanada de los tribunales laborales, de la Sala de lo Civil y de la Sala de lo Constitucional.

Estos constituyen el conjunto de criterios reiterados sobre un problema jurídico, que se reflejan en la pluralidad de las sentencias concordes de los tribunales y de la doctrina que contienen. Aunque no es fuente obligatoria de derecho, sí sirve como criterio orientador, integrador y de interpretación de la normativa positiva. (Chicas, Molina, Ramirez, & Valencia, 2010, pág. 34)

#### ✓ **Fuentes de orden internacional**

Son tales por la facultad que tiene el Estado de suscribir y ratificar los instrumentos internacionales (tratados, convenios, pactos, resoluciones, recomendaciones, etc.) de organismos y entidades internacionales (Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos, Organización Internacional del Trabajo, etc.). Estos instrumentos producen derecho laboral. Para el caso salvadoreño estos instrumentos, una vez ratificados, constituyen ley de la República; en caso de contradicción con otra legislación interna, prevalece esta ley (art. 144 constitucional). (*Ibid*, pág. 35)

La Sala de lo Civil ha establecido que el derecho laboral debe interpretarse conforme a la Constitución y a la normativa internacional:

Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y del trabajo, esta Sala considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales



ratificados por el Estado. (Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre del 2002)

#### **2.4.5.2 Fuentes que nacen de las personas interesadas**

Son aquellas que surgen de la voluntad de los sujetos de la relación laboral (persona empleadora, persona trabajadora y sindicatos), en el contexto de la relación laboral.

Estos acuerdos son productores de derecho. Dentro de ellos, los convenios individuales y colectivos y los contratos colectivos de trabajo son las prácticas privilegiadas. Así lo establece el artículo 24 inciso c) del Código de Trabajo:

*En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanadas de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:*

✓ **Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo.**

Los contratos individuales y colectivos son acuerdos de voluntades entre los sujetos de la relación laboral, de allí que emergen derechos y obligaciones recíprocas. En ese sentido son contratos de autorregulación. (*Ibid*, pág. 36)

Las convenciones colectivas son acuerdos celebrados entre uno o varios empleadores con uno o varios sindicatos de trabajadores, para establecer determinadas condiciones de trabajo y el mejoramiento de las relaciones laborales. (Chinchilla Roldán, 2003, *Op. cit*, pág. 47)

Éstas están reguladas en la Constitución en el artículo 39: *La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones.*

Los convenios colectivos están sometidos al control estatal a través de un acto administrativo (homologación) de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo. Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 286, de igual manera establece esta sujeción de las partes a lo establecido en estos instrumentos:

El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. También pueden considerarse dentro de este tipo de fuentes los reglamentos internos de trabajo, ya que, aunque en la mayoría de los casos son impuestos por la parte empresarial, ésta se obliga a sí misma a cumplirlos. De igual forma, estos reglamentos están reconocidos como tales en el artículo 24, inciso b) del Código de Trabajo.

#### **2.4.5.3 Fuentes que emanan del ambiente o de la costumbre**

Estas fuentes están dadas por el reconocimiento a actos o conductas que la sociedad reconoce como convenientes dentro del ámbito en que se desarrolla el trabajo y las relaciones laborales y como tales, han sido reconocidas a su vez como fuente de derecho por la misma legislación.

La Sala de lo Civil cuando da a la costumbre dentro de la empresa el carácter de origen de derecho al ponerlo por encima, en casos concretos, de una norma del propio Código Laboral, opina que “la costumbre de empresa es una norma de mayor rango, reconocida doctrinaria y legalmente como tal, Art. 24, letra “e” C.T.; y con mayor razón aún, cuando en este caso se está aplicando la norma más favorable al trabajador, Art. 14 CT. En tales circunstancias, tampoco procedería casar la sentencia por el motivo referido, ya que la norma aplicada es la correcta.

### 2.4.6 Principios del Derecho Laboral

Los principios del derecho pueden definirse como: directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Alonso García, 1971, pág. 247)

Por su parte, el Código de Trabajo de El Salvador, en el art. 1 establece: *El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores...*

De igual manera, el artículo 38 de la Constitución de la República establece: *El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.*

Estos principios tienen tres funciones fundamentales:

- ✓ Actúan como **fuentes supletoria**. Cuando la ley deja vacíos o lagunas, no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, éstos se aplican suplementariamente.
- ✓ Como **fuentes interpretativa**, ya que sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.
- ✓ Tienen una **función informadora o inspiradora**, al pretender que éstos se expresen en la constitucionalización de normas laborales y garantías sociales. (GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 10)

Los principios del derecho laboral son:

### 2.4.6.1 Principio Protector

Se refiere a la función esencial que cumple el orden jurídico laboral, que establece un amparo preferente a la persona trabajadora al ser esta la parte más débil de la relación laboral.

Este principio se manifiesta a través de tres reglas:

- ✓ **Regla in dubio pro operario.** Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa y más favorable para los intereses de la persona trabajadora.
- ✓ **Regla de la norma más favorable.** Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a un caso en particular, debe optarse por aquella que sea más favorable a la persona trabajadora, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite en las exigencias de orden público, o sea, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Una de las características del derecho del trabajo es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección, por lo que por encima de esos niveles se puedan ir aprobando otras normas que los mejoren.

Así lo establece el Código de Trabajo en su artículo 14: *En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*

- ✓ **Regla de la condición más beneficiosa.** Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables

en que pudiera hallarse una persona trabajadora. Lo que se busca es garantizar a quien trabaja los niveles alcanzados en la normativa antigua o derogada.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Para invocar esta regla deben concurrir tres requisitos:

- 1 que se trate de condiciones laborales, en un sentido amplio;
- 2 que las condiciones laborales sean más beneficiosas para la persona trabajadora, al compararlas con otra normativa antigua, y
- 3 que las condiciones laborales hayan sido efectivamente reconocidas al trabajador o trabajadora a nivel individual.

Este principio tutela a las personas trabajadoras en la relación laboral, buscando un plano de mayor igualdad con respecto al empleador. (Alonso García, Derecho del Trabajo, 1971, *Op. cit.*, pág. 248)

#### **2.4.6.2 Principio de Continuidad de la Relación Laboral**

Busca proteger a la persona trabajadora a partir la estabilidad en las relaciones laborales. Chinchilla señala que ante: ...la necesidad y la conveniencia que tienen las relaciones laborales para las dos partes que la crean, para el progreso y el desarrollo de la productividad y la economía y para la sociedad en sí misma, el Derecho del Trabajo tiende a mantener y a tutelar la estabilidad de los vínculos, mediante la aplicación del principio de continuidad. (Chinchilla Roldán, 2003, *Op. cit.* pág. 126)

### **2.4.6.3 Principio de Primacía de la Realidad**

Este principio significa que en caso de contradicción entre lo que expresen documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere esta última. A partir de esta definición, han surgido las nociones de contrato-realidad y efectiva relación de trabajo, ya que las partes de la relación laboral puede que hayan fijado determinadas cláusulas, pero luego la situación varía y se desarrolla de manera distinta a lo pactado, permaneciendo lo que realmente se da en la realidad. (Alonso García, Derecho del Trabajo, 1971, *Op. cit.* pág. 248)

### **2.4.6.4 Principio de Razonabilidad**

Es un principio general del derecho, pero que aplicado al derecho laboral establece: ...la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables [a la persona trabajadora]. (Ibídem)

Este principio tiene gran aplicación en casos de *ius variandi*, así como en casos en donde se ejerza el poder disciplinario de la persona empleadora. La medida correctiva que se aplique debe ser proporcional a la falta cometida, actuando razonablemente. (GMIES-IDHUCA, Manual de capacitación para capacitadoras y capacitadores de Costa Rica. )

### **2.4.6.5 Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales**

Se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo. Mientras que en el derecho común la renuncia se considera un beneficio o una facultad, en el derecho laboral rige el principio opuesto: el de la irrenunciabilidad. (Alonso García, Derecho del Trabajo, 1971, *Op. cit.* pág. 248)

#### **2.4.6.6 Principio de Buena Fe**

Exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber. Se concreta en la lealtad de los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. (Ibídem)

#### **2.4.6.7 Principio de Igualdad y No Discriminación**

Se refiere a la igualdad ante la ley de todas las personas para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes. Constituye un elemento básico para llevar adelante juicios equitativos.

Este principio está establecido en el artículo 3 de la Constitución. A su vez, implica la no discriminación, que excluye o prohíbe toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

El principio de igualdad puede llevar a un tratamiento desigual para quienes son sustancialmente diferentes. Se deben de tomar en cuenta las características especiales de una persona trabajadora, y de allí se le puede dar un tratamiento diferenciado (ejemplo: menores de edad, mujeres embarazadas, personas con capacidades disminuidas, etc.) (Ibídem)

### **2.4.7 Definiciones de Prestaciones Laborales en El Salvador**

#### **2.4.7.1 Definición de Prestaciones Laborales**

Son incentivos que otorga una empresa a sus empleados con el propósito de motivarlos de su pertenencia a la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgo imprevisto y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar. Estas son adicionales al sueldo o salario de cada empleado. (Prestaciones Laborales en El Salvador, 2014, pág. 2)

#### **2.4.7.2 Definición de Salario**

- Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. (Vásquez López, 2019, pág. 44)
- Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado (Cabanellas de Torres, 1993,*Op. cit.* pág. 287)

#### **2.4.7.3 Definición de Horas Extras**

Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a la jornada máxima legal diaria o a la jornada pactada entre las partes.

En los casos en que el trabajador labore en exceso de su jornada laboral, a ese trabajo en adición a su jornada se le conoce como horas extraordinarias y el patrono estará obligado a pagar el trabajo laborado en exceso. (Vásquez López, 2019, *Op. cit.* pág. 56)

#### **2.4.7.4 Definición de Aguinaldo**

El aguinaldo es una prima que el patrono paga por cada año o parte de éste, en que el trabajador haya prestado sus servicios a una empresa. (Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, 2004, pág. 43)

#### **2.4.7.5 Definición de Vacación**

- Las vacaciones se consideran como un periodo de descanso o reposo que, con goce de salario se le concede anualmente al trabajador. (Ibid, pág. 35)
- Es la cesación en el trabajo, estudio, negocios u otras actividades durante varios días consecutivos, semanas y aun algunos meses en el año con fines de descanso. (Cabanellas de Torres, 1993,*Op. cit.* pág. 324)



#### **2.4.7.6 Definición de Descanso Semanal**

- Descanso semanal es el día de reposo remunerado al cual tienen derecho los trabajadores por cada semana laboral que se complete. (Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, 2004, *Op. cit.* pág. 30)
- Es la interrupción o cese pasajero en el trabajo. Se denomina asimismo semanal, porque la tendencia y el propósito consiste en asegurar al trabajador un día de descanso al trabajador cada siete. (Cabanellas de Torres, 1993, *Op. cit.* pág. 102)

#### **2.4.7.7 Definición de Asueto**

Son los días declarados por ley o decretos no laborales, por constituir una fiesta nacional o local. Todos los días de asueto son remunerados con salario básico. (Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, 2004, *Op. cit.* pág. 32)

#### **2.4.7.8 Definición de Seguridad Social**

Cobertura de los infortunios legales de la población. La seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo; o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción, y a mejorar la salud. (Cabanellas de Torres, 1993, *Op. cit.* pág. 290)

#### **2.4.7.9 Definición de Renuncia Voluntaria**

Despido resuelto por el propio trabajador. (*Ibid*, pág. 278)

#### **2.4.7.10 Definición de Indemnización**

Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. (*Ibid*, pág. 162)

#### **2.4.7.11 Definición de Licencia**

Permiso. Autorización. Vacación. Documento donde consta la facultad de obrar. La licencia concedida. (*Ibid*, pág. 191)

### **2.4.8 Definiciones Complementarias**

#### **2.4.8.1 Costeo de las Prestaciones Laborales**

Es el costo total en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo, incluye las remuneraciones realizadas a los trabajadores por la prestación de sus servicios, el trabajo efectivo y los periodos de vacaciones y licencias, además de los pagos por horas extras, prestaciones por muerte e incapacidad, indemnizaciones por despido y las cotizaciones a la seguridad social etc.

##### **2.4.8.1.1 Costeo**

- Es aquel gasto económico que implica la fabricación de un producto o la prestación de un servicio.
- Es el coste que incurre el empleador por emplear recursos humanos.

#### **2.4.8.2 Interrupción de Labores**

Es la detención de las obligaciones de las partes, la no prestación de servicios de parte del trabajador y el no pago del salario, por el empleador; esto es debido a que la causa que la genera hace imposible ejecutar los deberes de las partes.

La interrupción es temporal, de manera que su desaparición permite a las partes reanudar la ejecución de sus obligaciones.

### **2.4.8.3 Reducción de Jornada Laboral**

Es la disminución de la jornada ordinaria de trabajo (Vásquez López, 2019, *Op.cit* pág. 19)

### **2.4.8.4 Suspensión Laboral**

- Corrección disciplinaria laboral, que significa la interrupción de la relación de trabajo durante cierto lapso. (Ibid, pág. 303)
- Son aquellas situaciones que impiden de forma temporal su normal desenvolvimiento en una relación de trabajo, afectando la prestación del trabajador a la del empresario o la de ambos. (De la Cueva, *Op. cit.* pág. 234)

### **2.4.8.5 Despido**

Es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social , 2004, *Op. cit.* pág. 23)

### **2.4.8.6 Sanción**

- Es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal.
- Es la multa dineraria que se establece a un individuo por el incumplimiento de la ley, es decir, castigo que se da para quien incumpla la norma.

### **2.4.8.7 Provisiones**

- Consiste en establecer y "guardar" una cantidad de recursos como un gasto para estar preparados por si realmente se produjese el pago de una obligación que la empresa ya ha contraído con anterioridad.

### **2.4.9 Análisis Financiero por el incumplimiento de las Prestaciones**

Las estaciones de servicio son vulnerables a sufrir algún desequilibrio financiero imprevisto, debido al incumplimiento de las prestaciones laborales como producto de la poca liquidez, de políticas financieras poco efectivas o por deficiencias en el desempeño estratégico y administrativo, por lo tanto, se debe conocer su condición económica y financiera para identificar los problemas existentes, variaciones importantes y los factores que los ocasionan, para ello debe disponer de herramientas apropiadas que le permitan detectar los errores y aplicar los correctivos adecuados, predecir el futuro y lograr una planeación más idónea.

Los propietarios y administradores de las estaciones de servicio deben de tener en claro que los incumplimientos de las prestaciones laborales generarán un gasto extra, debido a que los incumplimientos conllevarán a una multa, la cual se deberá de cancelar.

### **2.4.10 Definiciones de Estación de Servicio**

- ✓ Establecimiento o puesto de venta en el que se vende y suministra a vehículos automóviles gasolina u otros combustibles. ( Diccionario Online, 2020)
- ✓ Las estaciones de servicio son instalaciones destinadas al suministro de carburantes a vehículos, por lo general suelen estar integradas en instalaciones amplias, denominadas áreas de servicio, o explotarse de forma independiente. Generalmente se encuentran situadas al lado de carreteras, dada su vinculación con el tráfico. (MOTORGIGA DICCIONARIO, 2020)
- ✓ Una gasolinera o estación de servicio es una instalación dedicada a la venta al público (al por menor) de carburantes y combustibles petrolíferos a granel por medio de surtidores, a cambio de un precio. (Wordreference, 2005)

Las instalaciones donde radiquen las gasolineras están sujetas a una autorización previa para desarrollar esta actividad y en las condiciones establecidas reglamentariamente.

#### **2.4.11 Clasificación de las Estaciones de Servicio**

Las estaciones de servicio tienen sus propios criterios de clasificación, algunos de estos criterios son: por el tipo de servicio, número de empleados y volumen de ventas.

##### **a) Por el tipo de Servicio**

La comercialización de combustibles en El Salvador se realiza a través de Gasolineras y Estaciones de Servicio.

Las gasolineras son aquellas que únicamente se dedican a proveer combustible, no ofrecen otro tipo de servicios o productos; en cambio las estaciones de servicio a parte de proveer de combustible ofrecen también lubricantes, llantas, baterías, servicios de mecánica y tiendas de conveniencia.

A pesar de que existe esta clasificación oficial, en este documento el concepto de “Estaciones de Servicio” incluye también a las gasolineras. (Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Productos Derivados del Petróleo., 2018)

##### **b. Por su volumen de ventas**

Tabla 1  
*Clasificación de las Gasolineras por su Volumen de Ventas*

<b>Tipo de Gasolinera y Estación de Servicio</b>	<b>Volumen de Ventas</b>
Pequeña	De 20 a 30 mil galones mensuales
Mediana	De 30 a 70 mil galones mensuales
Gran	De 70 a 100 mil galones mensuales
Mega	Mayor a 100 mil galones mensuales

Datos obtenidos en el campo (elaboración propia)

### c. Por el número de empleados

La clasificación establecida por FUSADES, ANMYPES, BANDESAL y La Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, incluye a las empresas de manera general, por tanto, en estos criterios están incluidas las gasolineras y estaciones de servicio.

Tabla 2  
Clasificación de las Gasolineras por su Número de Empleados según ANMYPES

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Número de Empleados</b>
Micro Empresa	De 1 a 5
Pequeña Empresa	De 6 a 20
Mediana Empresa	De 21 en adelante

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Asociación Nacional de Micro y Pequeñas Empresas “ANMYPES”)

Tabla 3  
*Clasificación de las Gasolineras por su Número de Empleados según FUSADES*

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Número de Empleados</b>
Micro Empresa	De 1 a 9
Pequeña Empresa	De 10 a 19
Mediana Empresa	De 20 a 99
Gran Empresa	De 100 en adelante

Datos Obtenidos en el campo (Fuente: Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador “FUSADES”)

Tabla 4  
*Clasificación de las Gasolineras por su Número de Empleados según BANDESAL*

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Número de Empleados</b>
Micro Empresa	De 1 a 10
Pequeña Empresa	De 11 a 49
Mediana Empresa	De 50 a 199
Gran Empresa	De 199 en adelante

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Banco de Desarrollo de El Salvador “BANDESAL”)

Tabla 5  
*Clasificación de las Gasolineras por su Número de Empleados según CCIES*

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Número de Empleados</b>
Micro Empresa	De 1 a 10
Pequeña Empresa	De 11 a 50
Mediana Empresa	De 51 a 100
Gran Empresa	De 101 en adelante

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Cámara de Comercio e Industria de El Salvador ‘‘CCIES’’)

## **CAPITULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **3. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

El sistema de Hipótesis o también conocido como sistema hipotético, dentro del marco teórico de la investigación, representa la estructura teórica que se cristaliza en un conjunto de Hipótesis, las cuales permiten explicar y establecer una aproximación con la realidad investigada.

#### **3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

- La existencia de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales garantiza el adecuado cumplimiento de las obligaciones patronales y a la vez prevendría los efectos financieros que puede ocasionar el pasivo laboral en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, permitiendo disminuir los riesgos de incumplimientos laborales.

#### **3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El incumplimiento de las obligaciones laborales genera conflictos legales y financieros en las estaciones de servicios.
- Un manejo alto de pasivo laboral puede significar un riesgo para la situación financiera en las estaciones de servicios.
- La elaboración de una guía práctica para la documentación y el cálculo debido del costeo de las prestaciones laborales en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel, contribuirá a una mejor información financiera para la toma de decisiones.



### 3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

**CUADRO N° 1**

Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Conceptos	Operacionalización	Unidad de análisis	Indicadores
Diseñar una Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, año 2020.	La existencia de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales garantiza el adecuado cumplimiento de las obligaciones patronales y a la vez prevendría los efectos financieros que puede ocasionar el pasivo laboral en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, permitiendo disminuir los riesgos de incumplimientos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de Guía Práctica (V.I)</li> <li>➤ Cumplimiento de Obligaciones Patronales (V.D)</li> </ul>	<p>Las guías prácticas son recomendaciones desarrolladas de forma sistemática para ayudar a la persona que lo necesite.</p> <p>Las obligaciones patronales son aquellos montos que debe pagar el patrono o empleador a sus empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de procedimientos para el costeo de las prestaciones laborales para el personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Propietarios/as</li> <li>✓ Administradores/as</li> <li>✓ Contabilidad.</li> <li>✓ Empleados/as</li> </ul> </li> <li>➤ Elaborar una guía de cumplimiento laboral de las obligaciones por parte del patrón.</li> <li>➤ Capacitar al personal en el área laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colaboración de personal idóneo.</li> <li>➤ Constitución de la República de El Salvador</li> <li>➤ Código de Trabajo de El Salvador</li> <li>➤ Ley del Seguro Social</li> <li>➤ Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS</li> <li>➤ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones</li> <li>➤ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria</li> <li>➤ NIC 19 Beneficios a Empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Presentación adecuada en libros contables.</li> <li>➤ Evitar multas y sanciones con el Ministerio de Trabajo, Seguro Social o a las Administradoras de Fondos de Pensiones.</li> <li>➤ Se cumple adecuadamente con las obligaciones laborales por parte de patrón.</li> <li>➤ El personal realiza cálculos contables ágilmente.</li> </ul>

**CUADRO N° 2**

<b>Objetivos Específico</b>	<b>Hipótesis Especifica</b>	<b>Variables</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Indicadores</b>
Verificar el cumplimiento de las diferentes obligaciones laborales que tienen los patronos en las estaciones de servicios.	El incumplimiento de las obligaciones laborales genera conflictos legales y financieros en las estaciones de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incumplimiento de obligaciones laborales (V.I)</li> <li>➤ Conflictos legales o financieros (V.D)</li> </ul>	<p>Acción de no cumplir con el pago por parte del patrono o empleador a sus empleados.</p> <p>Es la situación cuando dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de cuestionario contestado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Propietarios/as</li> <li>✓ Administradores/as</li> <li>✓ Contabilidad.</li> <li>✓ Empleados/as</li> </ul> </li> <li>➤ Tener un diagnóstico de la situación laboral y financiera en las estaciones de servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colaboración de personal idóneo.</li> <li>➤ Constitución de la República de El Salvador</li> <li>➤ Código de Trabajo de El Salvador</li> <li>➤ Ley del Seguro Social</li> <li>➤ Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS</li> <li>➤ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones</li> <li>➤ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria</li> <li>➤ NIC 19 Beneficios a Empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción o insatisfacción por parte del personal</li> <li>➤ Pago de multas y sanciones al Ministerio de Trabajo, Seguro Social o a las Administradoras de Fondos de Pensiones.</li> <li>➤ Incumplimientos con las obligaciones laborales por parte de patrón.</li> <li>➤ Errores en cálculos contables</li> </ul>

**CUADRO N° 3**

<b>Objetivos Específico:</b>	<b>Hipótesis Especifica</b>	<b>Variables</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Indicadores</b>
Demostrar los efectos financieros que puede generar el manejo del pasivo laboral en las estaciones de servicios.	Un manejo alto de pasivo laboral puede significar un riesgo para la situación financiera en las estaciones de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manejo alto del Pasivo Laboral (V.I)</li> <li>➤ Significar un riesgo para la situación financiera (V.D)</li> </ul>	<p>Es la deuda implícita generada durante los años que un trabajador presta servicio a la empresa.</p> <p>Es la probabilidad de ocurrencia de un evento que tenga consecuencias financieras negativas para una empresa u organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pruebas de análisis a los estados financieros de las estaciones de servicios.</li> <li>➤ Análisis de provisiones y contingencias en las estaciones de servicios.</li> <li>➤ Análisis de ingresos de actividades ordinarias en las estaciones de servicios.</li> <li>➤ Verificar las cuentas de beneficios a los empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colaboración de personal idóneo.</li> <li>➤ Estados Financieros</li> <li>➤ Normas Internacionales de Contabilidad</li> <li>➤ Sección 3 Presentación de Estados Financieros</li> <li>➤ Sección 23 Ingresos de Actividades Ordinarias</li> <li>➤ Sección 28 Beneficios a los Empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Errores contables en los estados financieros.</li> <li>➤ Pasivo laboral alto.</li> <li>➤ Falta de liquidez para el pago del pasivo laboral.</li> <li>➤ Pasivo laboral muy bajo.</li> <li>➤ Ausencia total del pasivo laboral.</li> <li>➤ Utilización de cuentas contables no adecuadas.</li> </ul>
Proponer una guía práctica para documentar y calcular el debido costo de las prestaciones laborales para una aplicación efectiva en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel	La elaboración de una guía práctica para la documentación y el cálculo debido del costo de las prestaciones laborales en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel, contribuirá a una mejor información financiera para la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de una guía práctica (V.I)</li> <li>➤ documentación y el cálculo debido del costo de las prestaciones laborales (V.D)</li> </ul>	<p>Una guía es algo que tutela, rige u orienta.</p> <p>Conjunto de acciones planificadas y sistemáticas que son necesarias para proporcionar la confianza adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entrevistar a profesionales en materia contable.</li> <li>➤ Indagar en la bibliografía relativa a leyes y reglamentos en materia laboral y financiera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colaboración de personal idóneo.</li> <li>➤ Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades</li> <li>➤ Normas Internacionales de Contabilidad</li> <li>➤ Código de Trabajo de El Salvador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comprensión de las prestaciones laborales.</li> <li>➤ Aplicación de Controles en el área laboral.</li> <li>➤ Aplicación de Cálculos aritméticos adecuados.</li> </ul>

### 3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**CUADRO N° 4**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición	Fuentes
Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio	Todo tipo de prestaciones laborales que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de los servicios prestados.	Calcular y contabilizar los beneficios a empleados realizando las respectivas provisiones en función del análisis de los aspectos contables y legales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Años de servicio en la empresa.</li> <li>➤ Capacidad financiera de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuantitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constitución de la República de El Salvador</li> <li>➤ Código de Trabajo de El Salvador</li> <li>➤ Ley del Seguro Social</li> <li>➤ Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS</li> <li>➤ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones</li> <li>➤ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria</li> <li>➤ NIC 19 Beneficios a Empleados</li> </ul>
Implicaciones financieras y legales en las estaciones de servicios de la ciudad de San Miguel.	Son todos aquellos aspectos de la normativa contable y leyes laborales que repercuten en la contabilización de los beneficios a empleados.	Analizar los aspectos contables y legales prescritos en la normativa contable y la legislación nacional en el ámbito laboral para ejemplificar cálculos y registros contables acordes a la realidad empresarial de nuestro país.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de empleados.</li> <li>➤ Condiciones financieras y económicas del sector servicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuantitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Registros catastrales de Alcaldía Municipal de San Miguel.</li> <li>➤ Normas Internacionales de Contabilidad</li> <li>➤ Sección 3 Presentación de Estados Financieros</li> <li>➤ Sección 23 Ingresos de Actividades Ordinarias</li> <li>➤ Sección 28 Beneficios a los Empleados</li> </ul>

## **CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se realizará con el propósito de brindar una solución a la problemática que existe las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel referente a las prestaciones laborales de los empleados que laboran en dichas estaciones de servicio.

#### **4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En la investigación de “Guía Práctica Sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio de la Ciudad de San Miguel, año 2020”, se utilizará el método Cualitativo-cuantitativo de tipo descriptivo, ya que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar y el análisis de nuestra investigación está enfocada en el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel.

Además, se nos permitirá elaborar una guía práctica, cuya finalidad es convertirse en una herramienta que contribuya a los propietarios, administradores y empleados de las estaciones de servicio, en el cumplimiento de las prestaciones laborales a los que están sujetos.

#### **4.2 UNIVERSO, POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA**

##### **4.2.1 Universo**

El universo de la investigación está constituido por las 20 estaciones de servicios que prestan sus servicios en la ciudad de San Miguel, de acuerdo a los registros catastrales de Alcaldía Municipal de San Miguel.

### 4.2.2 Población

Tabla 6  
*Estaciones de Servicio en la Ciudad de San Miguel, 2020*

Número	Nombre	Dirección
1	Gasolinera Texaco El Sitio	Carretera Panamericana Km 134
2	Gasolinera Texaco Chaparras tique	Ca. Panamericana, fte a 3ª Brigada
3	Gasolinera Texaco San Miguel	Carretera al Litoral Km 143½
4	Gasolinera Texaco Centro	3ª av. Norte y 4ª C. Poniente
5	Gasolinera Texaco Rio Grande	Ruta Militar, Final 10ª Av. Norte
6	Gasolinera PUMA San Miguel	Ruta Militar, entre Km 141 y 142
7	Gasolinera PUMA El Triángulo	Final 12 Calle Poniente
8	Gasolinera PUMA La Paz	Av. José Simeón Cañas
9	Gasolinera PUMA Panamericana	Carretera Panamericana, Km136
10	Gasolinera PUMA Camionera	Final Av. José Simeón Cañas
11	Gasolinera UNO Carrusel	Av. Roosevelt #402
12	Gasolinera UNO Terminal de Oriente	6ª Calle O. frente a hotel King Palace
13	Gasolinera UNO La Coquera	Carretera Ruta Militar y 4ª Av. Norte
14	Gasolinera UNO Panamericana	Av. José Simeón Cañas
15	Gasolinera UNO Palo Blanco	Carretera San Miguel-La Unión
16	Gasolinera UNO El Bosque	Panamericana fte. a Hospital Militar
17	Gasolinera MEME'S DCL	Avenida Minerva
18	Gasolinera MEME'S El Volcán DLC	23 av. Sur. Ciudad Jardín
19	Gasolinera ALBA San Carlos	Ca. Panamericana, Col. Carrillo
20	Gasolinera ALBA Petróleos	Ca. Panamericana, Cton.El Papalón

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)

### 4.2.3 Tamaño de la Muestra

Las estaciones de servicios a ser seleccionadas deberán cumplir con el siguiente perfil.

- a) Tengan un mínimo de 10 empleados laborando en sus instalaciones.
- b) Estén abiertas al público al menos 12 horas.

- c) Sean de la ciudad de San Miguel.
- d) Permitan la accesibilidad del grupo de investigación al establecimiento.
- e) Proporcionen la información requerida.
- f) Posean tienda de convivencia.
- g) Brinden prestaciones laborales a sus empleados.
- h) Coticen al Instituto del Seguro Social Salvadoreño (ISSS) y la vez a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Mediante un análisis minucioso el grupo determino 11 estaciones de servicios las cuales califican con el perfil requerido, es por ello que tomaremos esta muestra como representación de la población, por razones de confidencialidad el grupo se guarda los detalles de cuales estaciones fueron entrevistas esto como medida de protección a la identidad de los empleados y patronos que respondieren la encuesta realizada.

### **4.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

#### **4.3.1 Técnica para la obtención de datos**

Para la recolección de datos de la investigación que son necesarios para la elaboración de la guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel año 2020, la técnica que se utilizó es la encuesta, la cual es un método que sirve para recabar información, y que adopta la forma de un cuestionario el cual es respondido por la persona encuestada.

#### **4.3.2 Instrumento y Descripción**

En la presente investigación para la recolección de datos se hará a través de la técnica de la encuesta haciendo uso del cuestionario como instrumento, que contendrá preguntas cerradas y de opción no abierta, que indaguen sobre las prestaciones laborales que implementan las

estaciones de servicios en la ciudad de San Miguel, dirigido a los propietarios o administradores, evidenciado por un documento escrito, el cual servirá como una herramienta de validación.

(Anexo 1)

#### **4.4 PLAN DE ANALISIS DE LOS DATOS**

##### **4.4.1 Recolección de Información**

Se realizará de la siguiente manera: habiendo elaborado el cuestionario, desarrollado de manera escrita, se procederá a visitar, llamar vía telefónica o de forma online a los propietarios o administradores de las estaciones de servicios elegidas previamente, para que respondan de manera verbal o escrita las preguntas citadas en el cuestionario, todo será bajo la responsabilidad del grupo de investigación.

##### **4.4.2 Procesamiento de la Información**

En la investigación los miembros del grupo procesaran los datos con apoyo de las diferentes fuentes, tomando en cuenta el método siguiente:

- Ordenamiento y clasificación de las preguntas.
- Registro manual de los resultados.
- Proceso mediante la herramienta computarizada de Word y Excel.

Después se procederá a analizar la información obtenida de cada pregunta formulada, esto servirá para llegar a una conclusión que describa la situación en la que se encuentran las prestaciones laborales en las estaciones y cuáles son las implicaciones financieras en las mismas, de esta manera conoceremos más a fondo la situación de las estaciones de servicio en la Ciudad de San Miguel.



### **4.4.3 Presentación de la Información**

La presentación incluirá:

- Formulación de la pregunta
- Objetivo de la pregunta

Además, para la presentación de la información se realizará un cuadro estadístico que contendrá tres columnas, en la primera se mencionaran las alternativas de la interrogante, en la segunda columna se ubicará la frecuencia absoluta de cada alternativa y en la tercera columna estará el porcentaje respectivo de cada una. El número de filas estará determinado por la cantidad de alternativas de cada interrogante.

La presentación final se realizará en gráficos circulares que contendrá los datos correspondientes, además, se hará un análisis por cada gráfico y se realizará su respectiva interpretación.

## **4.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **4.5.1 Delimitación Espacial**

La investigación se realizará en una muestra representativa de estaciones de servicios del Municipio de San Miguel, Departamento de San Miguel.

### **4.5.2 Delimitación Temporal**

El tiempo que comprende la investigación, será en el periodo de febrero a octubre del año 2020.

### **4.5.3 Delimitación Teórica**

El contexto teórico que se utilizara para el desarrollo la investigación se basara en la normativa técnica y legal vigente como lo son:

- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES).
- Normas internacionales de contabilidad (NIC).
- Constitución de la República de El Salvador, Código de Trabajo de El Salvador.
- Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.
- Leyes en materia laboral de nuestro país, aplicables al trabajo de investigación.

## **CAPITULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

### **5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### **5.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN**

En esta sección se presenta la información que ha sido recolectada a través del cuestionario, el cuál ha sido elaborado en base a los indicadores en estudio, el cuestionario tiene por objeto conocer si las estaciones de servicio en la ciudad de San Miguel tienen conocimiento de cómo realizar un adecuado costeo de las prestaciones laborales de sus empleados y la vez si conocen sus efectos financieros.

La información que ha sido recolectada nos permite tener un conocimiento previo y detallado del tema en estudio; al considerar que en cada una de las respuestas obtenidas se logró percibir el grado de conocimiento que las personas encuestadas tienen sobre la problemática.

A continuación, se muestra el detalle de los resultados que fueron obtenidos a través de la encuesta realizada en la investigación de campo a las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel estas elegidas previamente de acuerdo a lo solicitado por el equipo de investigación.

### 5.1.1 Experiencia de las estaciones de servicio.

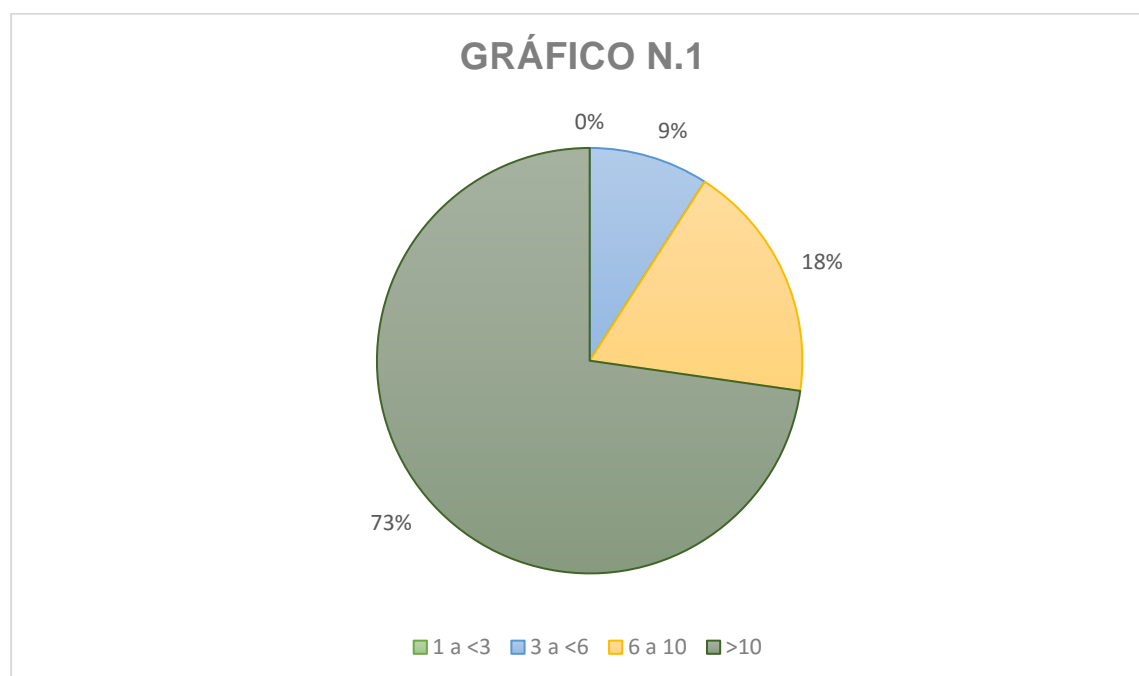
**A. Pregunta 1-** ¿Cuántos años tiene de funcionar esta estación de servicio?

**B. Objetivo:** Saber los años de funcionamiento de las estaciones de servicio con el objetivo de reconocer su experiencia en el área.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1 a <3	0	0%
3 a <6	1	9%
6 a 10	2	18%
>10	8	73%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** De acuerdo a las respuestas por parte del personal de las estaciones de servicio podemos saber que un 73% tienen más de 10 años de funcionamiento, el 18% oscilan entre 6 a 10 años y por último el 9% tienen de 3 a menos de 6 años de experiencia en el ámbito empresarial.

**F. Interpretación.** La mayoría de estaciones confirmaron que poseen más de 10 años de estar en funcionamiento, por lo tanto, se espera que tengan experiencia sobre el manejo en las prestaciones laborales de los empleados y que tengan el conocimiento del efecto financiero que puede tener sobre ellas, el otro porcentaje de estaciones tienen menos años en funcionamiento se indagará sobre ellas para determinar si poseen la experiencia y conocimientos necesarios.

### 5.1.2 Cantidad de personal contratado.

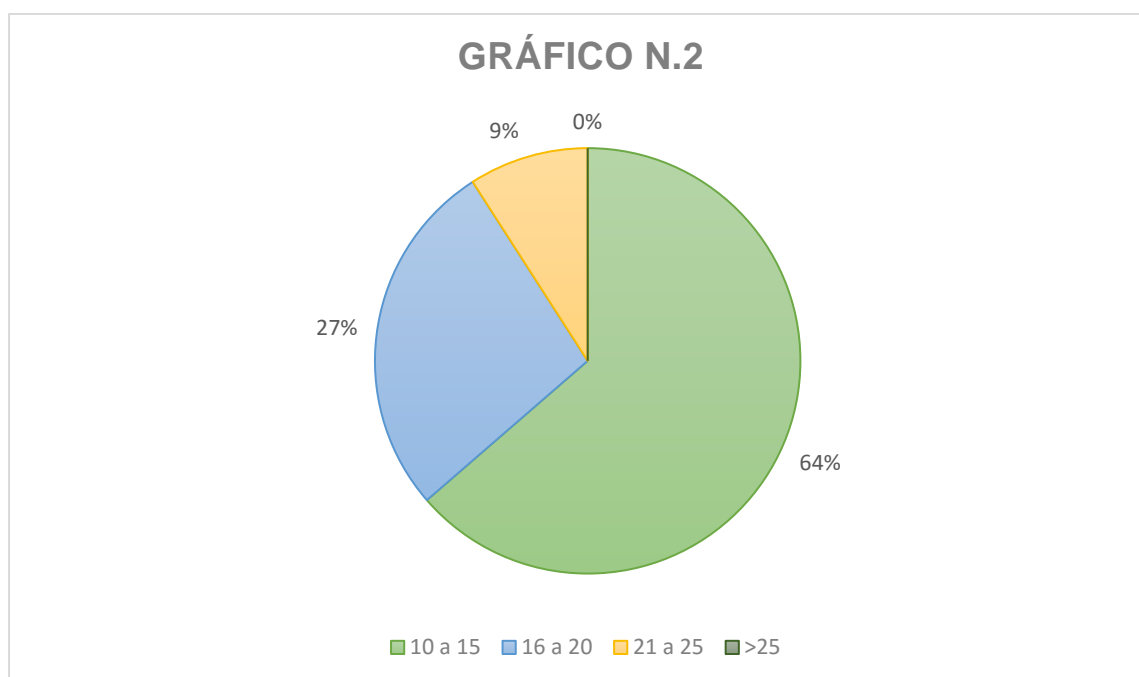
**A. Pregunta 2-** ¿Cuántos trabajadores laboran en la estación de servicios?

**B. Objetivo:** Conocer la cantidad de empleados que laboran en la estación para tener un estimado del gasto en prestaciones laborales que realiza.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
10 a 15	7	64%
16 a 20	3	27%
21 a 25	1	9%
>25	0	0%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** De acuerdo a los resultados obtenidos el 64% de las estaciones de servicio poseen entre 10 a 15 empleados, un 27% poseen de 16 a 20 y solo un 9% entre 20 a 25.

**F. Interpretación.** Podemos ver que el mayor porcentaje de estaciones de servicio poseen una cantidad de personal mínima, esto debido a que las estaciones están entrando a una era moderna donde cada vez requiere menos del trabajo de las personas ya existen mecanismo de autoservicio donde el cliente satisface la necesidad de llenar el tanque de su vehículo por sí mismo, por otra parte hay estaciones que poseen mayor número de empleados debido a que ofrecen servicios adicionales tales como; restaurante, tienda de convivencia, carwash, taller mecánico entre otros servicios adicionales.

### 5.1.3 Horarios de servicio al público.

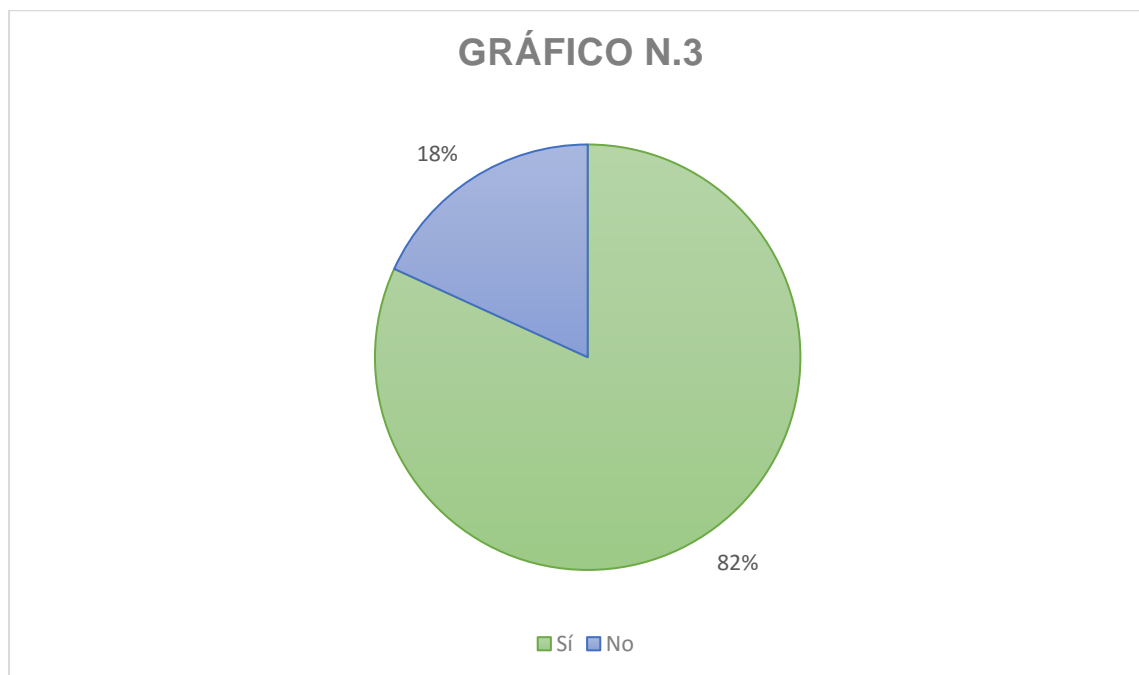
**A. Pregunta 3.** ¿En esta estación de servicios trabajan las 24 horas del día?

**B. Objetivo:** Verificar si las estaciones prestan sus servicios al público las 24 horas del día.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	82%
No	2	18%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** El 82% de las estaciones de servicio sí trabajan las 24 horas del día ofreciendo sus servicios al público, mientras que un 18% no labora las 24 horas continuas del día.

**F. Interpretación.** El mayor número de estaciones afirman que su principal objetivo es brindar sus servicios al público independientemente la hora y costo. Mientras que algunas estaciones de servicio optan por no brindar las 24 horas del día sus servicios debido a la falta de clientes en horas nocturnas consideran que es un gasto innecesario en el personal pagado.

#### 5.1.4 Turnos laborales.

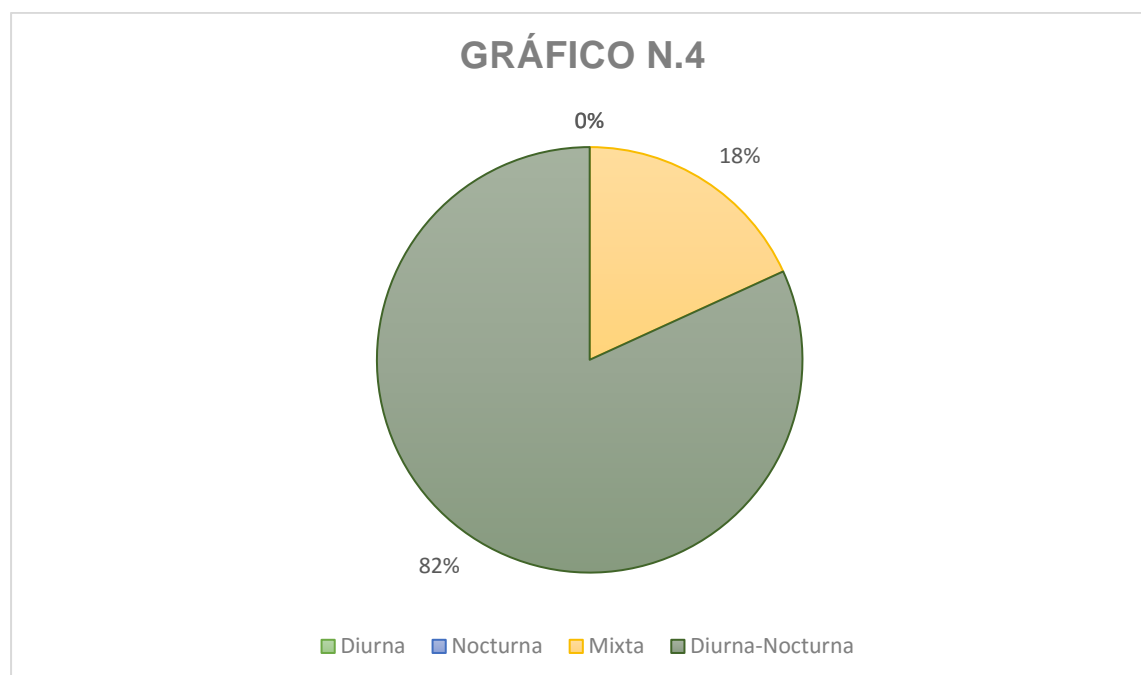
**A. Pregunta 4-** ¿Cuáles turnos labora esta estación de servicios?

**B. Objetivo:** Conocer las jornadas laborales que realizan las estaciones de servicio para así verificar si estas son remuneradas debidamente.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Diurna	0	0%
Nocturna	0	0%
Mixta	2	18%
Diurna-Nocturna	9	82%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** El 82% de las estaciones de servicio sí trabajan las jornadas completas tanto diurna y nocturna, mientras que un 18% opta por la opción de trabajar jornadas mixtas.

**F. Interpretación.** La mayoría de las estaciones si ofrecen sus servicios en horarios diurnos y nocturno, para ello rotan su personal en jornadas laborales de 8 horas diarias o incluso más si fuera necesario, este plan de trabajo aumenta sus costos y gastos, pero a la vez no dejan de percibir ingresos, otras estaciones prefieren hacer jornadas de 16 horas, de esta forma disminuyen sus costos y gastos pagando menos horas nocturnas, aunque esto podría generar pérdidas de ingreso o la desaprobación de sus clientes.



### 5.1.5 Días trabajados en el año.

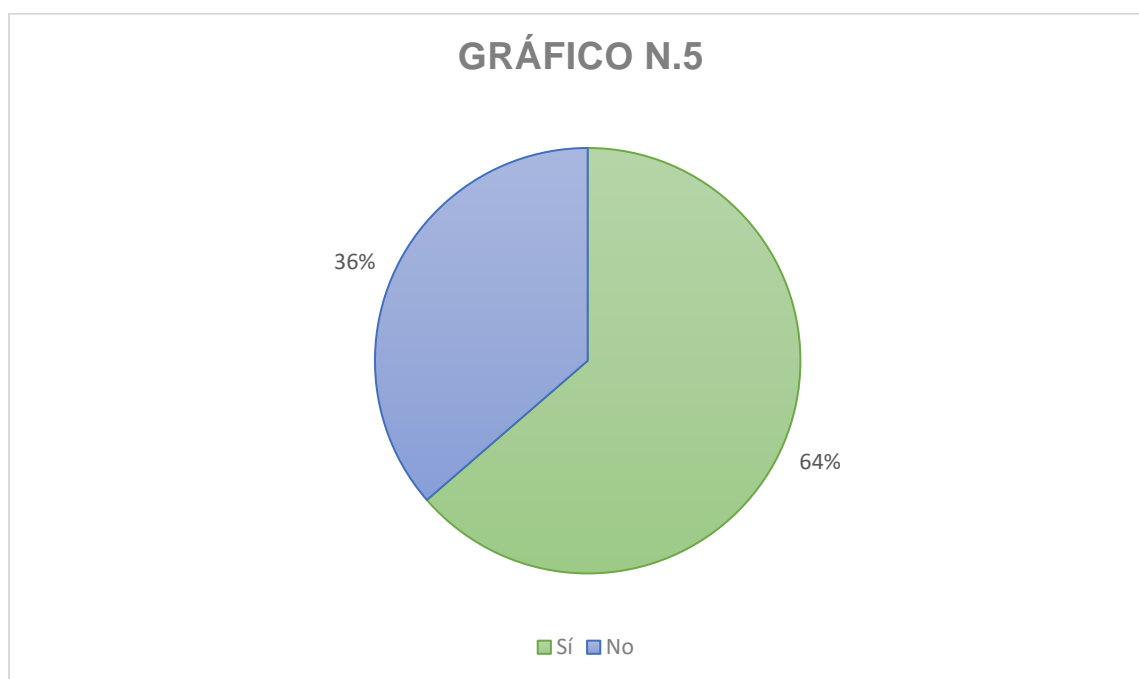
**A. Pregunta 5-** ¿En esta estación de servicios trabajan los 365 días del año?

**B. Objetivo:** Saber con exactitud si las estaciones de servicio trabajan todos los días del año incluso aquellos días asuetos o festivos, a la vez indagar si estos son recompensados de acuerdo a nuestras leyes laborales.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	64%
No	4	36%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** En base a los resultados obtenidos, se determinó que el 64% de las estaciones de servicio si trabajan los 365 días del año, y el restante 36% no laboran todos los días del año.

**F. Interpretación.** No todas las estaciones deciden laborar los 365 días del año esto debido a diversos motivos entre ellos está la decisión de tomarse los días de descanso para pasar tiempo con la familia celebrando dichas actividades, pero otras no descansan estos días pues reiteran su compromiso con el cliente. Para aquellas que no laboran los días asuetos o festivos significa un

menor gasto e ingreso. Pero aquellos que si lo hacen deben de remunerar a sus empleados de acuerdo a lo establecido en nuestras leyes laborales, pero en compensación no dejan de recibir ingresos diarios.

### 5.1.6 Tenencia de instructivos o manuales.

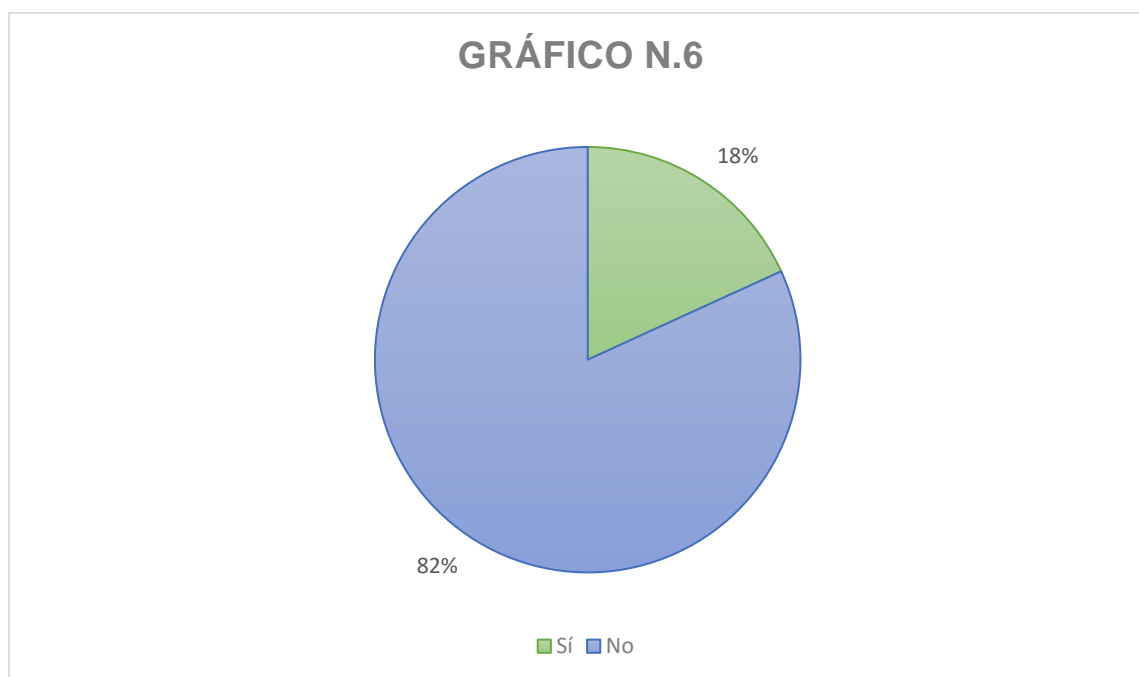
**A. Pregunta 6-** ¿Contempla dentro de su administración algún instructivo o manual en el cual se explican las prestaciones laborales que se otorgan a los empleados?

**B. Objetivo:** Verificar si en las instalaciones cuentan con manuales o instructivos donde el contratante dé a conocer las prestaciones laborales que tendrán sus empleados mientras laboran en esta.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	18%
No	9	82%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Tomando los resultados obtenidos se puede decir que la gran mayoría que es representada por 82% no poseen manuales ni instructivos en los cuales den a conocer sus prestaciones laborales, solo un 18% afirmo tener documentación donde les especifican que incluyen las prestaciones laborales que ofrecen en sus instalaciones.

**F. Interpretación.** Es preocupante el nivel de desinterés que tiene los administradores o empresarios dueños de las estaciones en dar a conocer a sus empleados las prestaciones laborales que les otorgan, las probabilidades por las cuales no lo hacen son muchas, una de ellas puede ser que entre menos conocimiento tenga el empleado de sus derechos como trabajador menos exigirá el cumplimiento de estos, por el otro extremo hay pocas estaciones que si lo tienen documentado ya sea en instructivos o manuales de esta manera los empleados saben de sus derechos y obligaciones.

### 5.1.7 Conocimiento sobre leyes laborales que regulan las prestaciones.

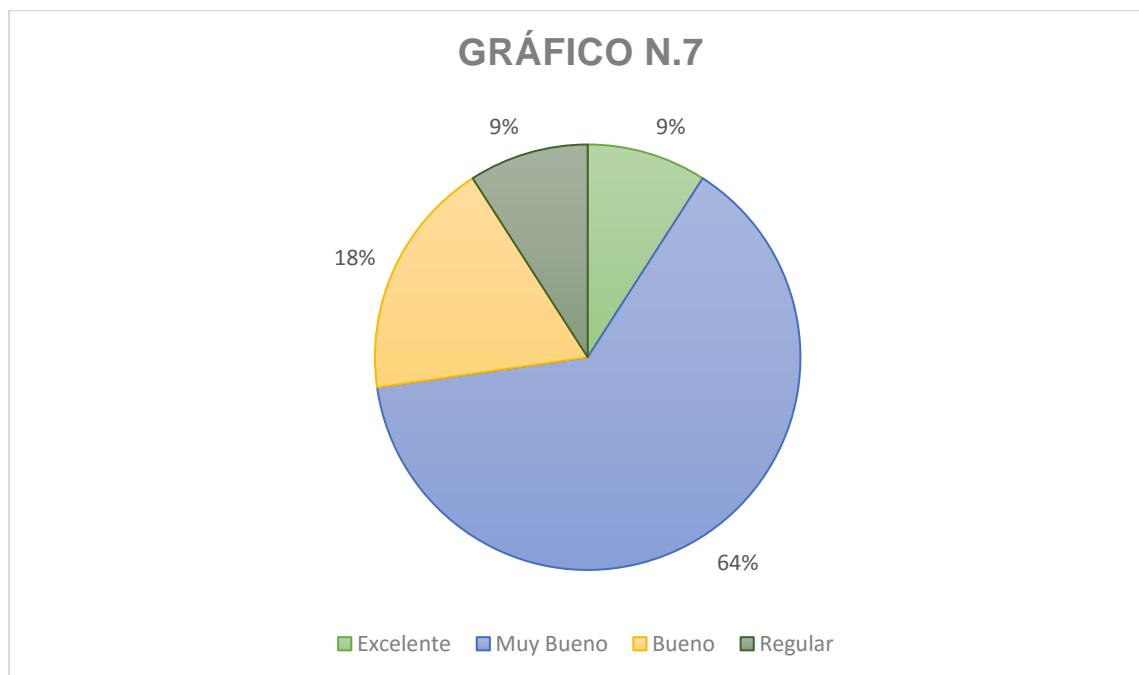
**A. Pregunta 7-** ¿En qué medida conoce las disposiciones legales que regulan las prestaciones laborales de los empleados en El Salvador?

**B. Objetivo:** Realizar un diagnóstico sobre el conocimiento que poseen los administradores y dueños de las estaciones sobre las leyes legales que regulan las prestaciones laborales en nuestro país.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	9%
Muy Bueno	7	64%
Bueno	2	18%
Regular	1	9%
Total	11	100%

## D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Mediante los datos obtenidos sabemos que la mayor parte la cual es de 64% se consideran muy buenos en el área, el 18% se considera en términos buenos es decir un punto neutro, un 9% de administradores y dueños de las estaciones de servicio consideran que tienen un alto grado de conocimiento del tema y por último el 9% se mantienen en la posición que sus conocimientos sobre las disposiciones legales son regulares.

**F. Interpretación.** Como podemos observar un buen porcentaje de administradores y dueños de las estaciones tienen conocimientos muy buenos sobre las leyes laborales de nuestro país, por medio de este indicador podemos deducir que las prestaciones laborales otorgadas a los empleados son buenas, por otro lado, un porcentaje tiene menos conocimientos sobre el tema, esto puede ser ocasionado por la razón que se apoyan de terceros a la hora de realizar alguna prestación laboral a sus empleados, y por último es preocupante que algunos consideren regular su conocimiento sobre las disposiciones legales podríamos afirmar que existe una falta de interés por parte del patrono en adquirir y brindar las prestaciones laborales exigidas por nuestras leyes.

### 5.1.8 Prestaciones laborales otorgadas

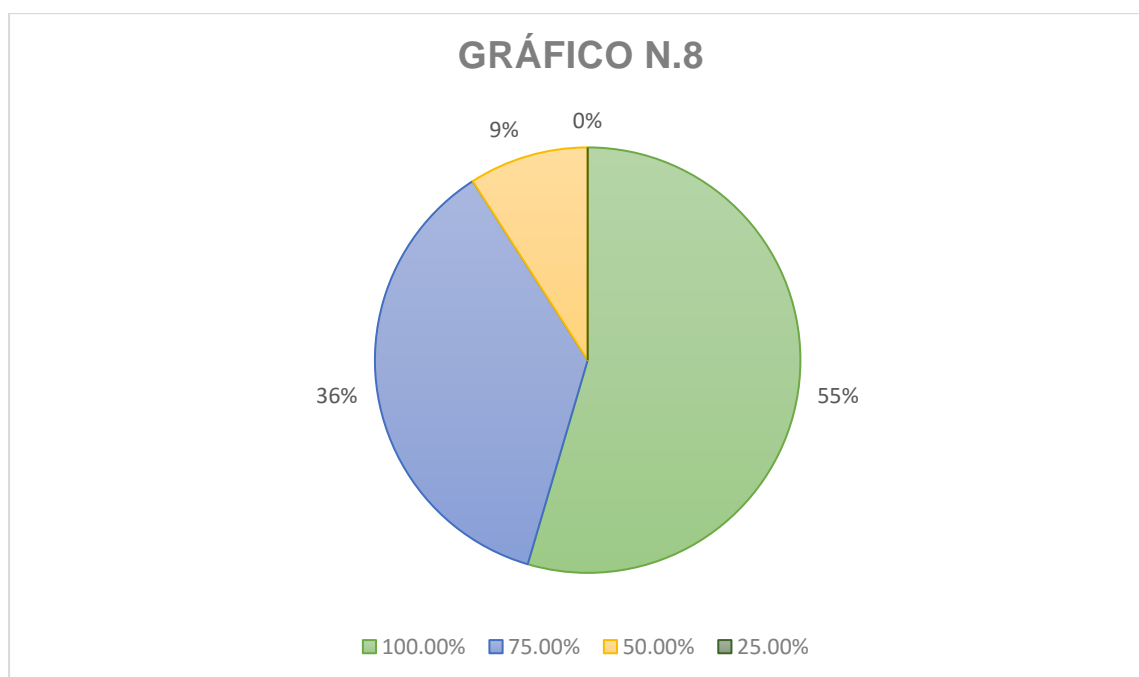
**A. Pregunta 8-** ¿En qué grado proporciona a sus empleados las prestaciones laborales que regulan las disposiciones legales?

**B. Objetivo:** Verificar a que grado son otorgadas las prestaciones laborales a los empleados por parte de los propietarios y administradores de las estaciones de servicio.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
100.00%	6	55%
75.00%	4	36%
50.00%	1	9%
25.00%	0	0%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por los datos obtenidos mediante la encuesta sabemos que un 55% de la población encuestada ofrecen prestaciones laborales de primera calidad a sus empleados, a la vez el 36% manifiesta que proporciona en gran medida prestaciones aceptables por los empleados, mientras que un 9% se queda muy atrás ofreciendo prestaciones a medias y en malas condiciones.

**F. Interpretación.** La mayor parte de la población encuestada manifiesta que proporcionan a sus empleados en su totalidad los beneficios que regulan las disposiciones legales de nuestro país, lo cual resulta beneficioso para ambas partes, el empleador se evita demandas judiciales por incumplimiento, procesos legales tediosos y desembolsos de dinero en concepto de multas y demás gastos innecesarios que acarrea un proceso judicial, mientras que, por parte del empleado goza de las prestaciones que por ley le corresponden, a la vez un tercio de la población ofrecen prestaciones en términos aceptables por los empleados. A comparación de otros que solo ofrecen un 9% de prestaciones laborales, es muy preocupante que los empleados reciban este tipo de trato y no se manifiesten en contra de sus patronos, es de importancia incentivar a aquellos que están recibiendo atropellos a sus derechos a que se expresen libremente y acudan a instancias legales donde sus derechos se hagan valer sin recibir algún tipo de represalia por parte de estos empresarios que se aprovechan de la falta de conocimiento o entendimiento de sus trabajadores.

#### **5.1.9 Prestación laboral que mejor se brinda a los empleados.**

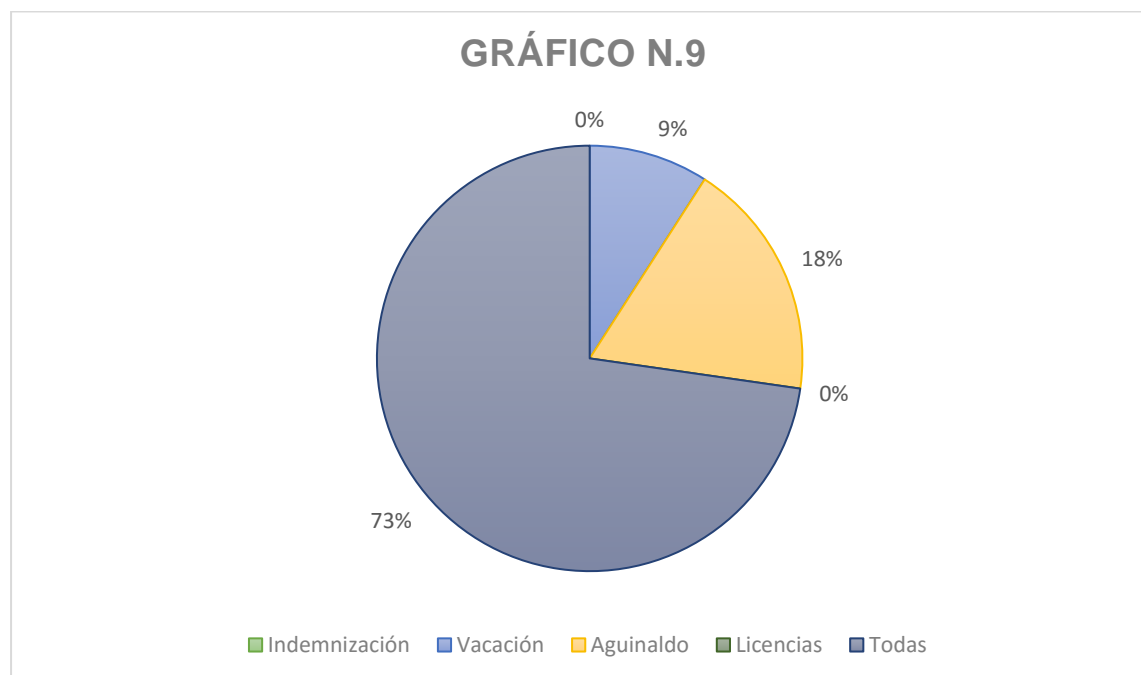
**A. Pregunta 9-** ¿Seleccione la prestación laboral que mejor brinda a sus empleados?

**B. Objetivo:** Realizar un diagnóstico sobre cual prestación laboral brindan con mayor facilidad a los empleados.

#### **C. Presentación de resultados**

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Indemnización	0	0%
Vacación	1	9%
Aguinaldo	2	18%
Licencias	0	0%
Todas	8	73%
Total	11	100%

## D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** El 73% de estaciones de servicio encuestadas otorgan la mayoría de beneficios laborales que establecen las leyes laborales a sus empleados, lo que crea una buena imagen como empresa y le permite llevar procesos administrativos más fiables, un 18% se identifica más con la prestación de aguinaldo, en cambio un 9% afirma que la mejor que cumple es respetando las vacaciones de sus empleados.

**F. Interpretación.** Los resultados obtenidos hablan muy bien del trabajo realizado por parte de los administradores y los dueños ya que la gran mayoría respeta las leyes de nuestro país otorgándole a sus empleados todas las prestaciones laborales, aunque un pequeño porcentaje se identifica con prestaciones específicas, pero a la vez no quiere decir que no otorguen las principales.

### 5.1.10 Consideración de los derechos mínimos establecidos.

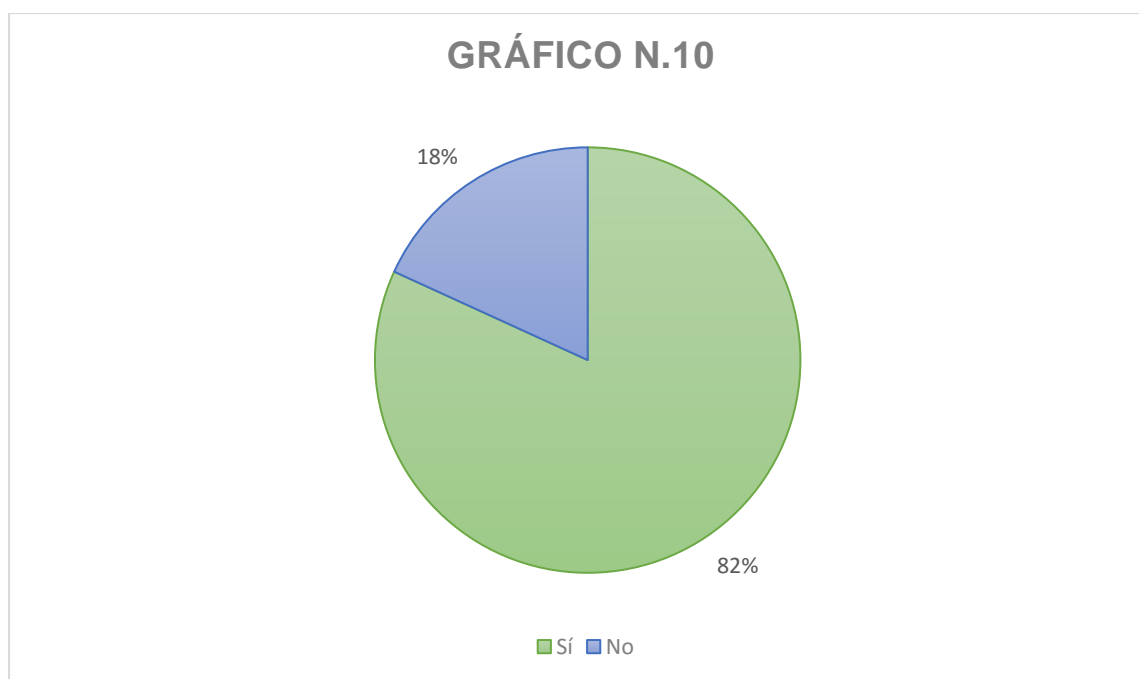
**A. Pregunta 10-** ¿Considera usted los derechos mínimos establecidos en el código de trabajo y demás disposiciones legales para determinar la cuantía de beneficios por las prestaciones laborales que otorgara a sus empleados?

**B. Objetivo:** Conocer en qué medida los empresarios toman en cuenta el código de trabajo y las demás leyes laborales para poder determinar el monto a remunerar a los empleados por el trabajo realizado.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	82%
No	2	18%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por los resultados obtenidos se sabe con certeza que un 82% es consciente de considerar los derechos mínimos establecidos en el código de trabajo para calcular las remuneraciones para los empleados, mientras que el 18% de empresarios se niegan a cumplir con todas las disposiciones legales quebrantando la ley y los derechos laborales de sus trabajadores.

**F. Interpretación.** Se puede observar que el 82% de los propietarios de las estaciones de servicio toman en cuenta los derechos mínimos establecidos en la ley, tales como el salario básico, los



días laborados, el tiempo de trabajo y los porcentajes establecidos, siempre y cuando el empleado cumpla con los requisitos que la misma ley establece para poder gozarlos. No obstante, aún existen patronos que no respetan los aspectos legales para el cálculo de la cuantía a pagar a sus empleados como lo es el aguinaldo, vacación, licencias o al término de sus contratos, ya sea la indemnización de estos.

### 5.1.11 Políticas establecidas en la empresa.

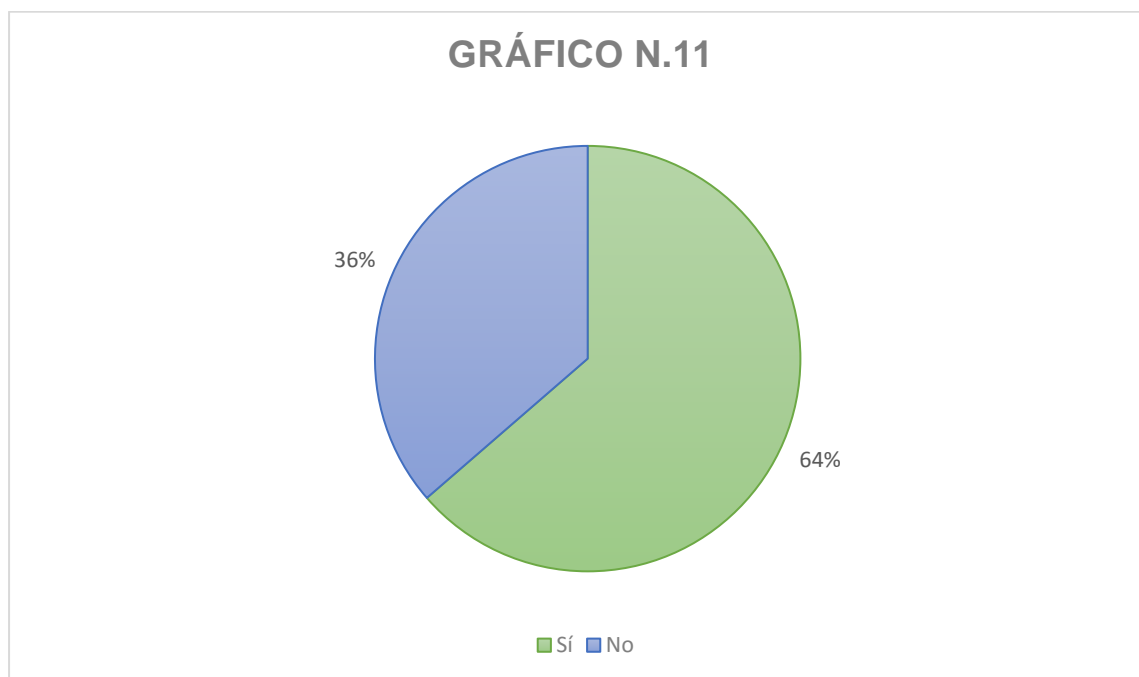
**A. Pregunta 11-** ¿Se han establecido políticas laborales dentro de la empresa sobre las prestaciones laborales que se les otorgan a los empleados?

**B. Objetivo:** Saber si la estación de servicio cuenta con políticas internas que regulen las prestaciones laborales de sus empleados.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	64%
No	4	36%
Total	11	100.00%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Según los datos obtenidos el 64% de las estaciones cuentan con políticas para las prestaciones laborales, mientras que el 36% no poseen dentro de su empresa políticas laborales.

**F. Interpretación.** El 64% de la muestra si establece políticas dentro de la empresa sobre las prestaciones laborales que otorgan a sus empleados, esto describe que, en su mayoría las empresas cuentan con un procedimiento bien específico sobre el tratamiento que se le dará al momento de efectuarse una prestación, en dicha política se debe de contar con objetivos claros y que periódicamente se deben ir actualizando por las reformas a la ley. Mientras que el 36% restante no cuentan con políticas establecidas que regulen las prestaciones laborales es por ello que se verán envueltas en una serie de dificultades al momento de que los empleados decidan hacer uso de sus beneficios laborales.

### 5.1.12 Tenencia de políticas para realizar provisiones por futuros desembolsos.

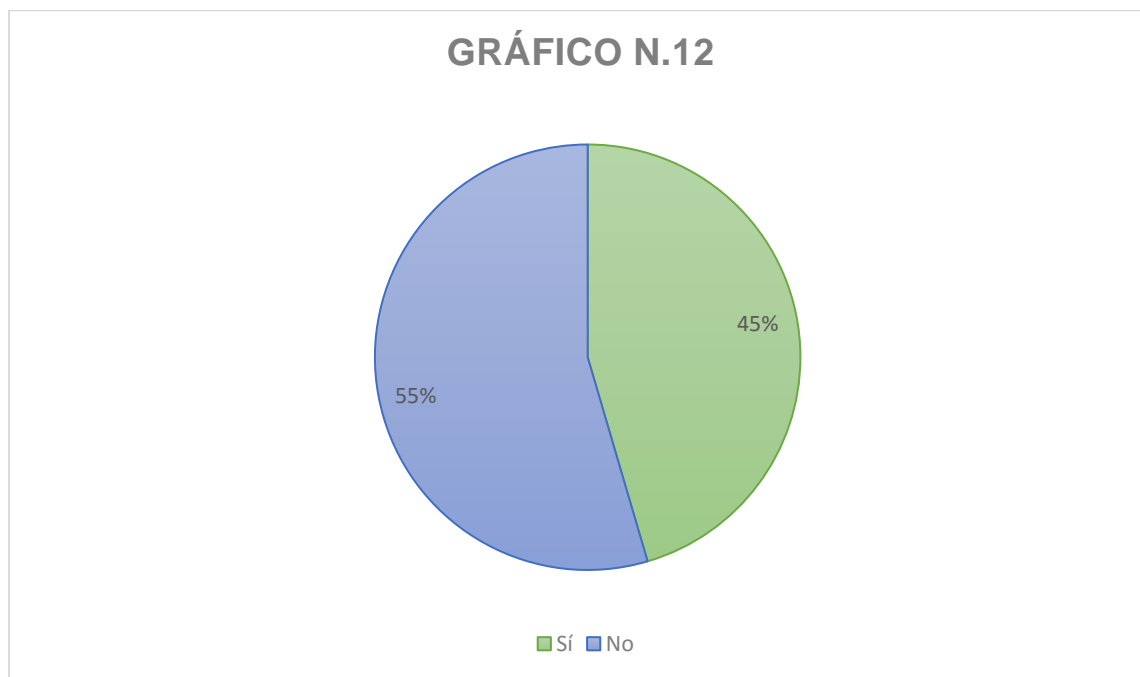
**A. Pregunta 12-** ¿Posee la empresa política para establecer provisiones por futuros desembolsos en concepto de beneficios a empleados por las prestaciones laborales otorgadas a los empleados?

**B. Objetivo:** Verificar si los administradores o propietarios conocen la importancia de realizar las provisiones de las obligaciones laborales de las que están sujetos.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	45%
No	6	55%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por la encuesta realiza sabemos que un 55% desconoce la importancia de realizar provisiones debidamente, mientras que un 45% afirma que si realizan provisiones para no poner en riesgo su situación financiera en futuro.

**F. Interpretación.** La mayor parte de administradores o propietarios dejaron en evidencia que desconocen en gran medida la importancia de provisionar una obligación laboral que en el futuro pueda liquidar de forma razonable y que no le afecte financieramente, solamente unos pocos empresarios saben la importancia de realizar provisiones debidamente para después no tener problemas como es la falta de liquidez.

#### 5.1.13 Forma de pago a los empleados.

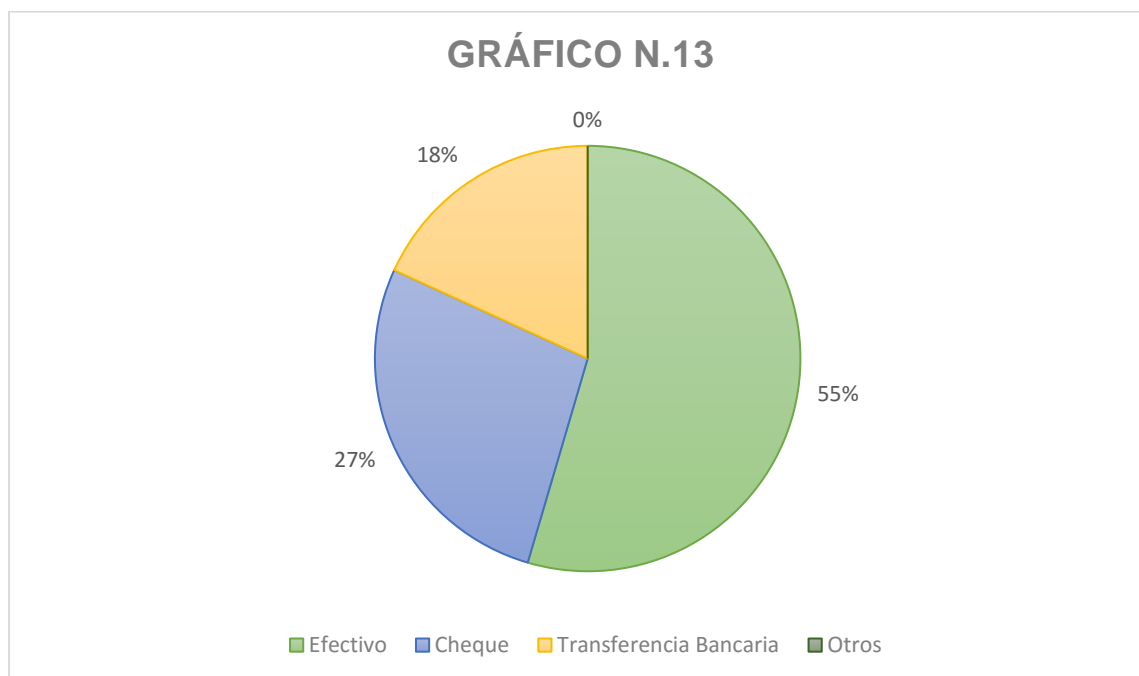
**A. Pregunta 13-** ¿Cuál es la forma de pago de las prestaciones laborales a los empleados en su empresa?

**B. Objetivo:** Conocer la forma de pago que realizan los administradores y propietarios a los empleados.

### C. Presentación de Resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Efectivo	6	55%
Cheque	3	27%
Transferencia Bancaria	2	18%
Otros	0	0%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por la información proporcionada sabemos que el 55% de las estaciones de servicio efectúan sus pagos por medio de efectivo, un 27% lo realiza mediante cheque y otro 18% lo lleva a cabo por transferencias bancarias a la cuenta del empleado.

**F. Interpretación.** Los administradores y propietarios manifiestan que la forma de pago de las prestaciones laborales dependerá de que método realice la empresa para pagar el salario a los empleados, pues afirman que si deben de pagar un monto adicional al empleado pues solo lo

cargaran al método tradicional que efectúen de esta manera agilizan y facilitan a su empleado su debida remuneración.

#### 5.1.14 Efectos financieros a causa de las leyes laborales.

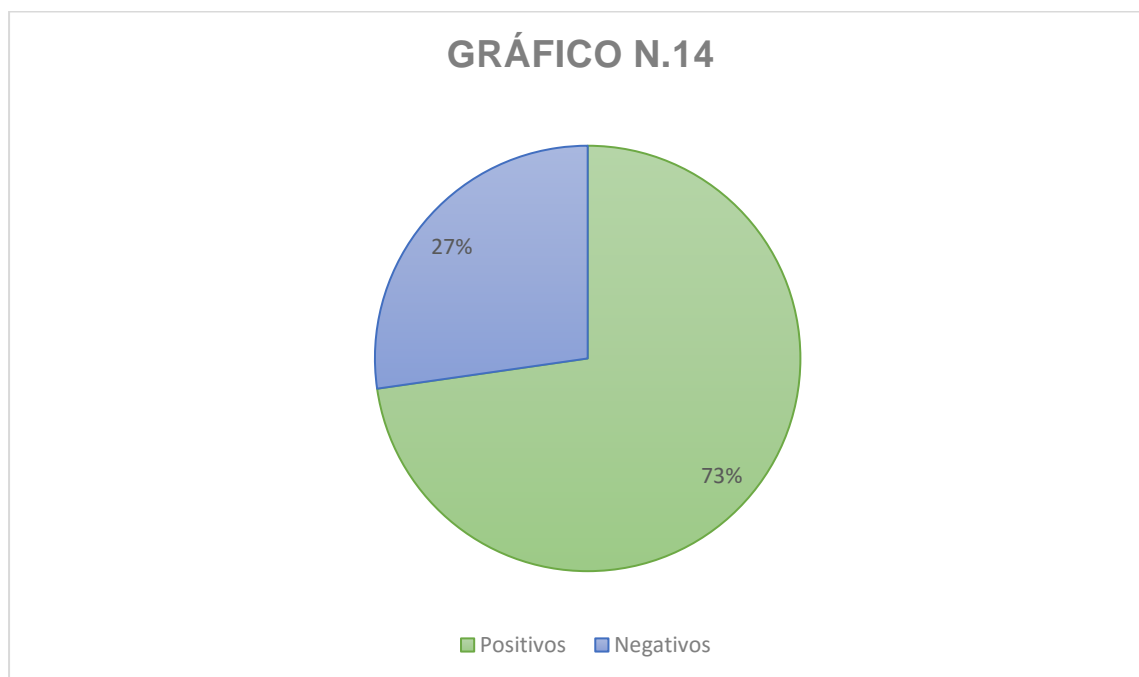
**A. Pregunta 14-** ¿Qué efectos financieros le genera en su empresa la aplicación del código de trabajo y demás disposiciones legales que contemplan las prestaciones laborales de los empleados?

**B. Objetivo:** Se pretende saber que piensan los empresarios del tema, si consideran que es un efecto positivo o negativo aplicar las leyes que regulan las prestaciones laborales en nuestro país.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Positivos	3	73%
Negativos	8	27%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Los datos obtenidos muestran que un 73% creen que generan un efectivo negativo en la situación financiera de sus empresas, cuando el 27% considera que el efecto es positivo.

### **F. Interpretación.**

Un gran porcentaje considera que sus efectos financieros son negativos esto se debe que cada prestación laboral se considera un gasto para la empresa, aunque este sea deducible de renta, pero no lo compensa del todo, el empresario por naturaleza solo desea percibir ingresos y no realizar egresos, menos cuando se trata de pagarle a sus empleados. Mientras que un porcentaje considerable manifiesta que es positivo aplicar todas las leyes laborales que existen en nuestro país ya que con el hecho de realizar una debida aplicación de estas no afrontarán multas por las instituciones legales y no tendrán conflictos o demandas con los trabajadores.

### **5.1.15 Capacitaciones al contador o administrador.**

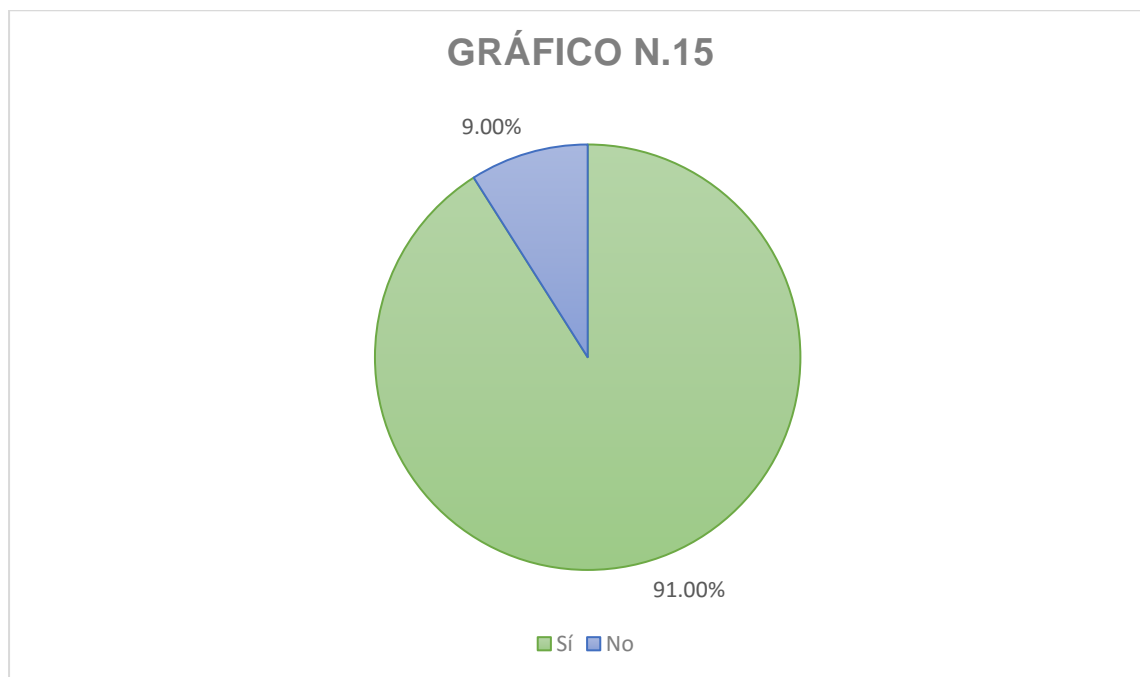
**A. Pregunta 15-** ¿Ha facilitado la capacitación adecuada al personal del área de contabilidad para realizar la contabilización adecuada de las prestaciones laborales de acuerdo a las nuevas disposiciones legales?

**B. Objetivo:** Conocer si poseen el conocimiento adecuado para realizar los cálculos matemáticos, asientos contables y la aplicación de la ley debidamente.

### **C. Presentación de resultados**

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	10	91%
No	1	9%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** El 91% de administradores y propietarios respondieron que, si han facilitados los medios para capacitar al personal encargados del área de contabilidad, mientras que un 9% dijeron que aún no lo han hecho.

**F. Interpretación.** La mayoría de administradores y dueños de los establecimientos si han proporcionado los medios para que su personal este debidamente capacitado, esto es bueno ya que con el debido conocimiento no caerían en infracciones o multas ante las leyes de nuestro país, al llevar una buena contabilización de los pasivos laborales el empresario sabe con certeza que su situación financiera no correrá algún peligro como sería la falta de liquidez, debido a multas por instituciones legales o conflictos con sus trabajadores. Por otra parte, una pequeña minoría dice no haber capacitado a su personal de contabilidad debido a que sus servicios son externos por lo tanto no les corresponde a ellos capacitarlos si no para la empresa que trabajan, además de ello sería un gasto que asumirían sin ser de su responsabilidad alegan que si son contratados es obligación de estos poseer los conocimientos necesarios de lo contrario solo cambiarían su proveedor de servicios.

### 5.1.16 Conocimiento de problemas por incumplimiento legales.

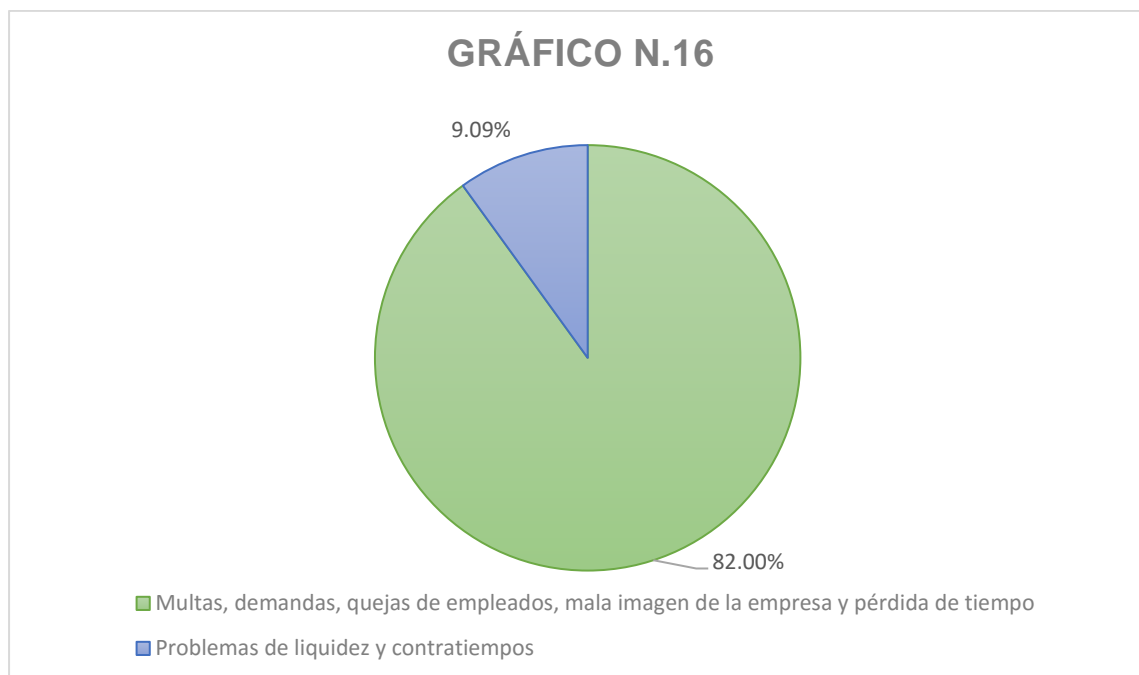
**A. Pregunta 16-** ¿Cuáles considera usted que serían los principales problemas que se originarían por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre las prestaciones laborales?

**B. Objetivo:** Verificar si los administradores y propietarios de las estaciones de servicio son conscientes de los problemas en los cuales pueden meterse por el incumplimiento de las leyes y si saben sus consecuencias.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Multas, demandas, quejas de empleados, mala imagen de la empresa y pérdida de tiempo	9	82%
Problemas de liquidez y contratiempos	2	18%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por los datos obtenidos sabemos que el 82% conoce claramente en los problemas que podría meterse por el incumplimiento de las leyes laborales, cuando el 18% nos dice que no sabe con exactitud hasta donde podría llegar los problemas.



**F. Interpretación.** Podemos ver que la mayor parte de la muestra encuestada considera que los principales problemas por el incumplimiento de las disposiciones legales sobre las prestaciones laborales a empleados son las demandas, multas y quejas de empleados lo que origina un desembolso de fondos y pérdida de tiempo para la resolución de dichos problemas por el largo proceso de la resolución, sobre todo cuando no se llega a una conciliación de las partes que se va a un proceso judicial mucho más complejo y tedioso. Mientras que una pequeña muestra desconoce hasta donde podría incurrir un incumplimiento legal debido a que nunca han llegado a tales extremos.

### 5.1.17 Conocimiento de procedimientos judiciales por desacuerdo de ambas partes.

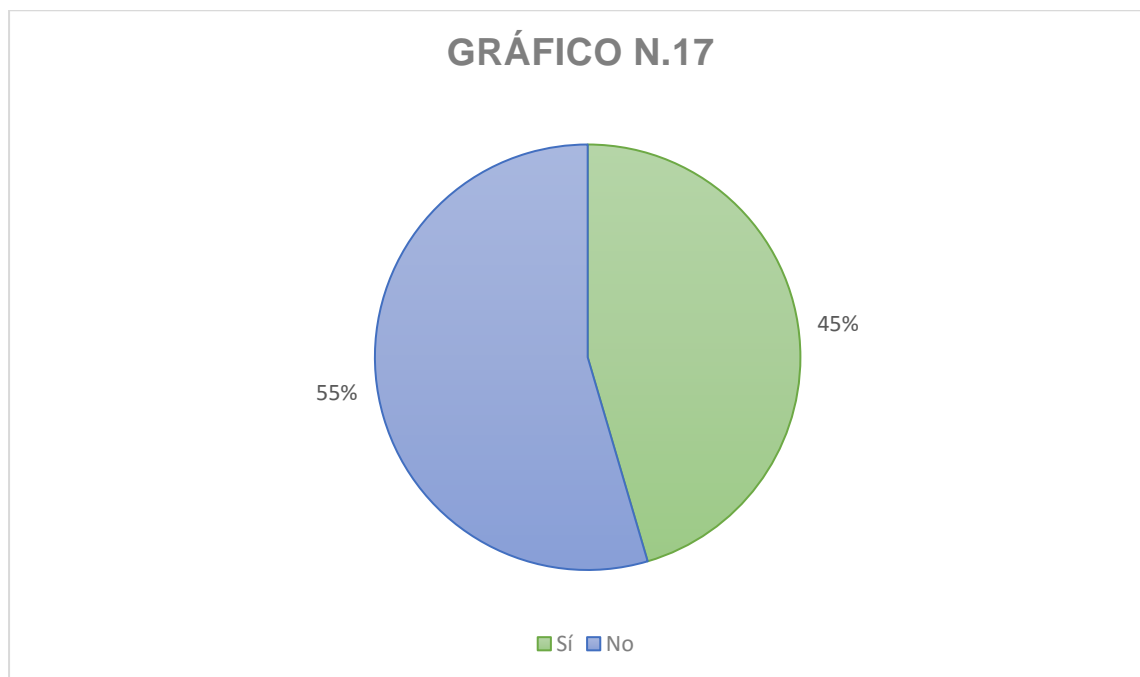
**A. Pregunta 17-** ¿Conoce los procedimientos a seguir en casos judiciales por desacuerdos con el personal respecto a las compensaciones económicas por las prestaciones laborales?

**B. Objetivo:** Reconocer el grado de discernimiento que tienen las personas a cargo de los procesos laborales en las estaciones de servicio.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	45%
No	5	55%
Total	11	100%

## D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Un 55% de los administradores y propietarios de los establecimientos si poseen el conocimiento de los procesos a seguir ya que han tenido experiencia en ello o investigado de cierta manera para estar preparados mientras que el 45% desconoce de los procedimientos a seguir cuando se ven envueltos en procesos de desacuerdos y estos llevan hasta juicios laborales.

**F. Interpretación.** La mayoría de los propietarios señalan que desconocen los procedimientos judiciales debido a que es una información que no se maneja de manera pública dado que solo en casos en los cuales los propietarios que se han visto afectados tienen conocimientos y profesionales en el área jurídica quienes realizan estos tipos de procedimientos, además son casos esporádicos, de acuerdo a la muestra se determinó que en las pequeñas empresas no es común abordar casos jurídicos por desacuerdos con el personal. El resto de los encuestados manifestaron que si conocen los procedimientos ya que se han visto afectados por este tipo de situaciones y en otros casos se han interesado por conocer este tipo de procedimientos para evitar que el no conocerlos les genere erogaciones que afecten directamente a sus resultados.

### 5.1.18 Demandas laborales recibidas.

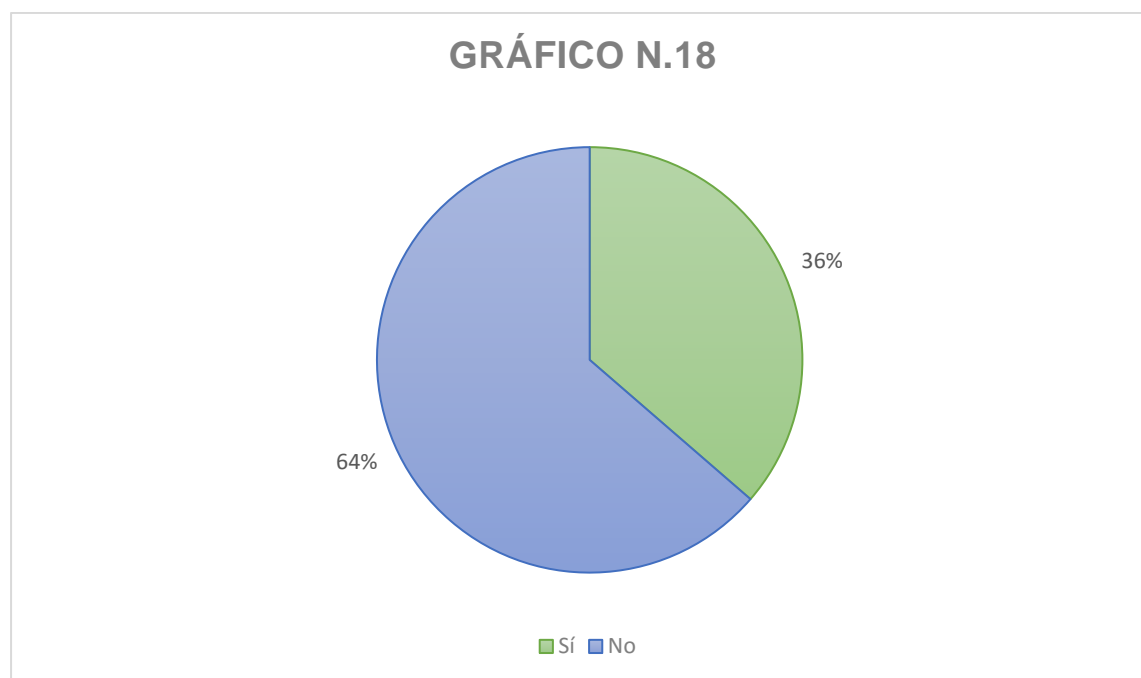
**A. Pregunta 18-** ¿Ha enfrentado algún tipo de demandas laborales en los últimos cinco años?

**B. Objetivo:** Saber con exactitud si han recibido demandas por parte de sus trabajadores por conflictos o desacuerdos laborales ocurridos.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	37%
No	7	63%
Total	11	100%

### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** El 64% de los administradores y propietarios de las estaciones de servicio no han recibidos demandas laborales en los últimos cinco años de estar en funcionamiento, mientras que el 37% si han tenido conflictos legales con uno o más trabajadores.

**F. Interpretación.** El resultado se considera positivo para los empresarios ya que demuestra la buena aplicabilidad de la legislación laboral, evitando para ambas partes problemas judiciales mayores, desentendidos laborales y erogaciones innecesarias, mientras que un porcentaje menor

si han tenido demandas laborales, pero manifiestan que han ocurrido por malos entendidos o incluso por el desconocimiento de ambas partes en el tema.

### 5.1.19 Necesidad de diseñar una guía práctica

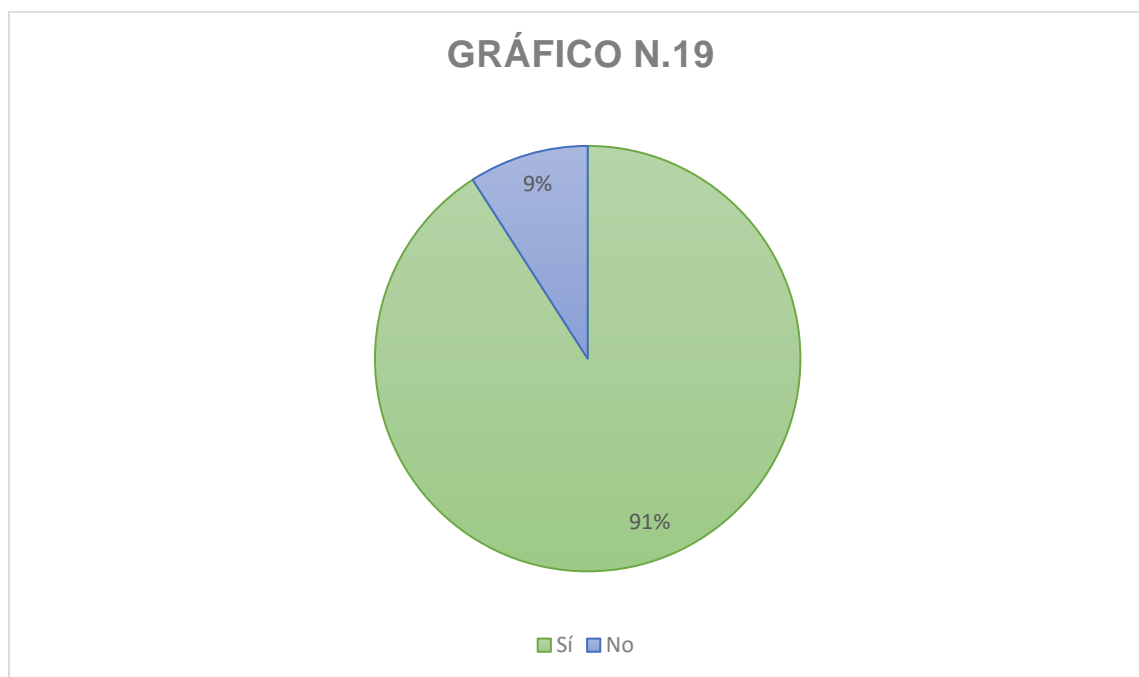
**A. Pregunta 19-** ¿Considera necesario el diseño de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio en la ciudad de San Miguel?

**B. Objetivo:** Verificar si los empresarios están interesados en la creación de una guía práctica para el debido reconocimiento contable y tratamiento fiscal de las prestaciones laborales de las cuales están sujetos.

#### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	91%
No	1	9%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Por la encuesta realizada abemos que el 91% considera que es necesario la creación de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio en la ciudad de San Miguel, el otro 9% considera que no es indispensable la realización de dicha guía.

**F. Interpretación.** La mayoría de empresarios manifestaron que si es necesario el diseño de una guía para poder homogenizar los criterios y el proceso de contabilización que se hace indispensable al momento de realizar una prestación laboral a los empleados, consideran que de esta forma facilitarían el trabajo a los responsables de aplicar las disposiciones legales de nuestro país, a la ves de esta forma el trabajador puede conocer sus derechos y obligaciones, así no habrían mal entendidos o conflictos por desacuerdos al momento de aplicar las medidas establecidas en nuestra leyes laborales. El restante no considera importante la elaboración de la guía de contabilización ya que poseen personal altamente calificado para aplicar procesos correctos de contabilidad, o no poseen altos niveles de rotación de personal a quienes se haga necesario explicarle los procesos contables a aplicar.

### 5.1.20 Elementos importantes para la creación de la guía.

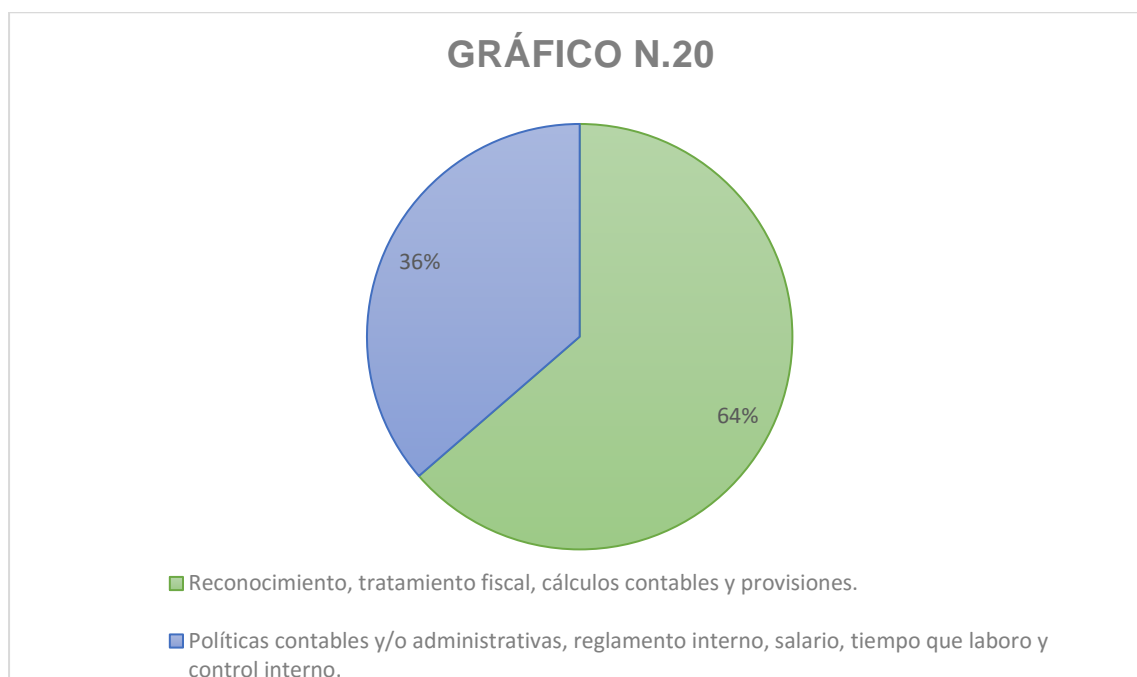
**A. Pregunta 20-** ¿Qué elementos considera importantes para ser incluidos en la contabilización por las prestaciones laborales otorgadas, tomando en cuenta las disposiciones legales y contables?

**B. Objetivo:** Saber cuáles elementos consideran importantes los administradores y propietarios de los establecimientos para realizar una adecuada contabilización de las prestaciones laboras otorgadas a los empleados.

### C. Presentación de resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento, tratamiento fiscal, cálculos contables y provisiones.	7	64%
Políticas contables y/o administrativas, reglamento interno, salario, tiempo que laboro y control interno.	4	37%
Total	11	100%

#### D. Presentación gráfica



**E. Análisis.** Mediante los datos obtenidos se sabe que el 64% de la muestra encuesta considera que el reconocimiento, tratamiento fiscal, cálculos contables y provisiones serían los elementos más importantes a considerar en la creación de una guía práctica, el otro 36% manifiesta que lo más importante sería políticas contables y/o administrativas, reglamento interno, salario, tiempo que laboro y control interno.

**F. Interpretación.** Podemos ver que los encuestados tienden a inclinarse más por la primera opción ya que consideran de relevancia el debido reconocimiento, tratamiento fiscal, cálculos contables y provisiones, además de tomar en cuenta todos aquellos requisitos que las leyes laborales dicten a los propietarios tales como el tiempo, el salario, horario de trabajo y otras remuneraciones como el aguinaldo, y vacación proporcional, Los empresarios consideran que con la adecuada contabilización y aplicando las disposiciones legales establecidas disminuiría el riesgo de sufrir algún conflicto financiero en sus empresas. Mientras que otros piensan que sería importante incluir en la contabilización las políticas contables por que determinan un procedimiento a seguir sobre determinada operación contable, así mismo el control interno ya que describe procedimientos internos y la administración debe tomar en cuenta al momento de presentar información financiera.

**CAPITULO VI: PROPUESTA DE UNA GUÍA PRÁCTICA COBRE EL COSTEO DE LAS  
PRESTACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE  
SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.**

**CONTENIDO DE LA GUÍA**

6. PROPUESTA DE UNA GUÍA PRÁCTICA COBRE EL COSTEO DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.....	120
<b>6.1 ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>120</b>
6.1.1 Introducción.....	120
6.1.2 Objetivos de la Guía .....	121
6.1.2.1 Objetivo General .....	121
6.1.2.2 Objetivos Específicos .....	121
6.1.3 Ámbito de Aplicación.....	121
<b>6.2 POLÍTICAS Y PRÁCTICAS LABORALES .....</b>	<b>122</b>
6.2.1 Política 1: Contrato.....	122
6.2.2 Política 2: Seguro Social .....	124
6.2.3 Política 3: AFP .....	128
6.2.4 Política 4: Control de Asistencia .....	130
6.2.5 Política 5: Control de Pagos .....	132
6.2.6 Política 6: Licencias y Permisos .....	134
<b>6.3 PRESTACIONES LABORALES de acuerdo al código de trabajo .....</b>	<b>136</b>
6.3.1 Artículos de la Constitución de la República de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales.....	137
6.3.2 Artículos del Código de Trabajo de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales.....	138
6.3.3 Artículos de la Ley del Seguro Social que regulan las Prestaciones Laborales .....	139
6.3.4 Artículos del Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS que regulan las Prestaciones Laborales ....	140
6.3.5 Artículos de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones que regulan las Prestaciones Laborales.....	140
6.3.6 Artículos de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que regula las Prestaciones Laborales .....	141
<b>6.4 CATALOGO .....</b>	<b>142</b>
<b>6.5 CASOS PRÁCTICOS.....</b>	<b>148</b>
6.5.1 Salario mínimo .....	148
6.5.2 Prestaciones sociales de ISSS y AFP.....	150
6.5.2.1 Presentación fuera del plazo y pago extemporánea de planilla ISSS e INSAFORP.....	154
6.5.3 Horas extras.....	159
6.5.3.1 Horas extras diurnas .....	159

6.5.3.2 Horas extras nocturnas .....	162
6.5.4 Día de descanso semanal .....	165
6.5.5 Día de asueto .....	168
6.5.6 Vacación anual remunerada.....	171
6.5.7 Terminación de contrato con responsabilidad para el patrono por despido injustificado. ....	175
6.5.8 Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en primera instancia, en segunda instancia y casación. ....	182
6.5.9 Prestación económica por renuncia voluntaria. ....	195
6.5.10 Prestaciones por maternidad .....	200
6.5.10.1 Prestación por maternidad cuando el patrono no tiene inscrito en ISSS a la trabajadora. ....	200
6.5.10.2 Prestación por maternidad cuando el patrono tiene inscrito en ISSS a la empleada. ....	203
6.5.10.3 Prestación por maternidad por despido injustificado cuando la trabajadora no está inscrita al ISSS. ....	203
6.5.11 Prestación por lesiones e incapacidades .....	209
6.5.11.1 Accidente de trabajo cuando cotiza ISSS .....	209
6.5.11.2 Cancelación voluntaria del 25% por parte del patrono .....	212
6.5.11.3 Accidente de trabajo cuando no cotiza ISSS .....	213
6.5.12 Prestaciones por enfermedad .....	216
6.5.12.1 Cuando el trabajador cotiza al ISSS .....	216
6.5.12.2 Cuando el trabajador no cotiza al ISSS .....	218
6.5.13 Prestación por la reducción de la jornada laboral .....	221
6.5.14 Prestación por la suspensión del contrato de trabajo .....	224
6.5.15 Prestación por interrupción de labores. ....	227
6.5.16 Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo. ....	230
6.5.17 Licencia por cumplir obligaciones familiares.....	232
6.5.18 Licencia por imposibilidad física o psicológica. ....	235
6.5.19 Licencia por paternidad. ....	237
6.5.20 Licencia por cumplir obligaciones de carácter público. ....	239
6.5.21 Ayuda en caso de muerte del trabajador cuando no cotiza al ISSS. ....	242
<b>6.6 RESUMEN DE COSTEO.....</b>	<b>244</b>
6.6.1 Cuadros de costos por cada caso práctico realizado.....	244
6.6.2 Cuadro consolidado de costos. ....	248



## **6. PROPUESTA DE UNA GUÍA PRÁCTICA SOBRE EL COSTEO DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS FINANCIEROS EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.**

### **6.1 ASPECTOS GENERALES**

#### **6.1.1 Introducción**

El presente capítulo contiene la propuesta de una Guía Práctica sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales, por medio del cual se requiere la facilitación del cumplimiento de la Legislación Laboral de las empresas dedicadas a la compra y venta de combustibles establecidas en la ciudad de San Miguel.

Los comerciantes dedicados a la compra y venta de combustible ya sea una persona natural como una jurídica, tienen presente que deben de cumplir con las obligaciones en materia laboral establecidos en las leyes, código y reglamentos que las rigen. Es por ello, que nace la iniciativa de crear una Guía Práctica Sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio de la Ciudad de San Miguel en el año 2020, y así poder establecer la obligación y su posible multa y sanción por causa del incumplimiento.

En la presente guía se desarrollarán diferentes casos prácticos en relación con las prestaciones laborales para mejorar la administración. Para el desarrollo y solución de los casos propuestos se tomará en cuenta el marco contable contenido en la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades y las disposiciones legales contempladas en la Legislación Laboral de El Salvador.

Por último, se pretende homogenizar los criterios para los registros contables necesarios y la determinación de los montos a otorgar a los empleados cuando sea necesario y que permitan

realizar un análisis financiero efectivo del impacto que puede generar en la situación financiera de la empresa.

La Guía contendrá una serie de políticas orientadas al desarrollo y cumplimiento de la legislación laboral salvadoreña vigente, tales como las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y su Reglamento de Aplicación, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de acuerdo al decreto legislativo número 592.

## **6.1.2 Objetivos de la Guía**

### **6.1.2.1 Objetivo General**

- Proporcionar a las estaciones de servicio una herramienta que facilite el costeo de las prestaciones laborales.

### **6.1.2.2 Objetivos Específicos**

- Evitar efectos financieros negativos derivados por el no cumplimiento de la Legislación Laboral.
- Desarrollar casos prácticos que faciliten la comprensión de los montos a entregar a los empleados.

## **6.1.3 Ámbito de Aplicación**

La presente Guía será utilizada por las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, estudiantes y personas interesadas en el tema. y podrá además ser implementada y aplicada en otros municipios con empresas del mismo rubro en nuestro país El Salvador.

## **6.2 POLÍTICAS Y PRÁCTICAS LABORALES**

A continuación, se presentan las políticas de cumplimiento y los procesos a seguir para cada una, seguido de las implicaciones financieras que afectan a las empresas dedicadas a la compra y venta de combustible de la Ciudad de San Miguel. Dichas políticas y procedimientos son las mínimas que la ley establece para su cumplimiento, sin embargo, el patrono puede tomar como consideraciones beneficios adicionales que mejoren las condiciones laborales dentro de la empresa.

### **6.2.1 Política 1: Contrato**

#### **Elaboración de un contrato individual de trabajo escrito para cada empleado.**

##### **Procedimientos:**

- ✓ Solicitar formularios en el Ministerio de Trabajo; o elaborar un contrato de trabajo con las especificaciones que se establecen en el artículo 23 del código de trabajo; este formato puede incluir más cláusulas que el contratante estime conveniente.
- ✓ Debe llenar la solicitud con los datos del empleado.
- ✓ Se debe elaborar tres ejemplares distribuidos de la siguiente manera: para el patrono, para el empleado y el otro para la Dirección General de Trabajo.
- ✓ Presentar a las oficinas del Ministerio de Trabajo para la legalización, esta institución tardará de 2 a 3 días en aprobar y legalizar.
- ✓ Otorgar a cada empleado el ejemplar correspondiente en un tiempo máximo de ocho días posteriores a la celebración del contrato.

##### **Contratos por tiempo definido e indefinido**

- ✓ Especificar en el contrato de trabajo por escrito el tiempo de duración del trabajo, desde su fecha de inicio hasta su fecha de terminación.

- ✓ Para la contratación de empleados por tiempo indefinido detalle dicha especificación en el documento, así como la fecha de inicio de trabajo.
- ✓ Únicamente puede establecer períodos de prueba, sin que excedan de treinta días laborados.

### **De la jornada laboral**

- ✓ Fijar la jornada de trabajo para cada empleado de acuerdo a lo siguiente: -la jornada diurna no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales; y la jornada nocturna no puede exceder de siete horas diarias y treinta y nueve semanales.

### **De la suspensión del contrato individual**

- ✓ Notificar con anticipación a sus empleados afectados por las suspensiones que ocurran antes de la terminación del plazo por responsabilidad del patrono.

#### **6.2.1.1 Implicaciones Financieras**

Un contrato de trabajo por escrito es una salvaguarda que existe para ambas partes ya que se establecen las obligaciones y derechos que ambas partes tendrán. Omitir la elaboración del contrato de trabajo por escrito puede perjudicar a la empresa; pues el Código de Trabajo en su artículo 18 menciona que dicha falta es imputable para el patrono.

La empresa puede verse afectada con demandas que puede costarle numerosas cantidades de dinero si no cuenta con la documentación del contrato por escrito u otro medio de prueba. Por ejemplo, si el empleado decide demandar a la empresa porque ésta no le paga el salario acordado al momento de la contratación; la empresa sin el contrato escrito no tendrá como justificar que el salario pagado fue el acordado inicialmente y deberá pagar la cantidad que el empleado demande.

De acuerdo a lo establecido en el art. 627 del Código de Trabajo, recaerá sobre el infractor (patrono) la multa de \$57.14 por cada contrato no legalizado por el Ministerio de Trabajo. Dependiendo la gravedad de la infracción, podrá ser mayor la multa.

<b>Art. 627 del Código de Trabajo</b>	
<b>Incumplimiento</b>	<b>Sanción</b>
No legalizar contrato en el Ministerio de Trabajo.	Multa de \$57.14 por cada contrato no legalizado por el Ministerio de Trabajo.

### **6.2.1.2 Implicaciones Legales**

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Código de Trabajo</b>	
1. Obligación de elaborar un contrato de trabajo por escrito	18, 19, 22, 23, 24
2. Presunción de la existencia del contrato individual de trabajo	20
3. Contrato de trabajo permanente y a plazo	25, 26
4. Suspensión de contrato de trabajo	27,35-38,40,41
5. Jornada laboral	161-167
6. Periodos de prueba	28
7. Incumplimiento a la obligación de elaboración de contrato por escrito	627

### **6.2.2 Política 2: Seguro Social**

**Inscripción del personal al ISSS, presentación y pago mensual de la planilla correspondiente.**

#### **Procedimientos:**

- ✓ Inscribir al personal, tomando en cuenta el sueldo base asignado en el contrato de trabajo.

Se cuenta con un plazo límite de 5 días para inscribirse como patrono, y un plazo de 10 días para inscribir a cada empleado a partir de su ingreso; este formulario puede solicitarse en las oficinas del ISSS, también puede realizarse la inscripción en línea siempre y cuando el patrono haya creado usuario en la página [www.issv.gob.sv](http://www.issv.gob.sv)

- ✓ Presentar la planilla durante los primeros cinco días hábiles de cada mes y cancelarlas a más tardar el último día de cada mes; formato de planilla ISSS (esta solo se presenta en línea) pre elaborada autorizada por el ISSS.
- ✓ Calcular las cotizaciones hasta un límite de \$1,000 US (del salario); para la cobertura del régimen general de salud y riesgos profesionales.
- ✓ Realizar el descuento del 3% mensual sobre el salario que devengue cada empleado, en concepto de cotización laboral, y el 7.5% como una aportación patronal que corresponde al patrono cancelar (art. 33 ley del ISSS).

### **Inscripción de empleados en línea**

- ✓ Ingresar a la página <http://www.iss.gov.sv/servicioswebiss/Default.aspx>
- ✓ Ingresar usuario y clave del patrono.
- ✓ Seleccionar en la barra de menú: solicitudes, filiación de trabajador.
- ✓ Ingresar datos del trabajador.
- ✓ Enviar el proceso de solicitud.
- ✓ Abrir, imprimir y firmar la solicitud.
- ✓ Presentar a la sección de aseguramiento en oficinas del seguro social.

En caso de una incapacidad el pago del sueldo se distribuye de la siguiente manera: los primeros tres días corresponde al patrono, a partir del cuarto día de incapacidad corresponde al Seguro Social, de acuerdo al artículo 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, donde establece que cuando la enfermedad ocasione incapacidad de trabajo el asegurado recibirá un subsidio diario a partir del cuarto día de incapacidad. El artículo 25 del mismo reglamento, menciona que el subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75% del salario medio base del asegurado.

### **6.2.2.1 Implicaciones Financieras**

El cumplimiento de la obligación de inscribir a los empleados al ISSS y el pago mensual de las respectivas planillas benefician a ambas partes ya que, en caso de enfermedades o accidentes de trabajo, el Seguro Social se encarga de cubrir los gastos médicos o en su defecto subsidios y/o pensiones por invalidez temporal o permanente.

De no cumplir con esta obligación, el patrono está obligado a cubrir todos los gastos por enfermedades o accidentes de trabajo de cada empleado, o en caso de incapacidades cumplir con el pago del respectivo subsidio. Si el patrono se negare, el empleado puede demandarlo lo cual perjudica a la empresa. Además de lo antes mencionado, el patrono que no cumpla con la obligación de deducir y pagar las prestaciones sociales, no tendrá derecho a deducirse los gastos por sueldos y salarios de acuerdo a lo establecido en la ley de Impuesto sobre la Renta vigente.

Analizando los artículos 50 y 52 de la Constitución de la República de El Salvador, queda claro que las prestaciones por seguridad social es un derecho que todo empleado tiene, irrevocables y de carácter obligatorio. Dicho lo anterior se tiene relación con lo que se establece en el art. 3 de la ley del Seguro Social sobre la aplicación obligatoria a todo trabajador con dependencia laboral, de acuerdo con lo establecido en el art.100 de la misma ley queda exento de pago de indemnizaciones y gastos médicos el patrono toda vez que este tenga inscrito a sus empleados al seguro social.

El no presentar o no pagar a tiempo las planillas del ISSS, así como el no inscribir a sus empleados incrementa los costos por empleado para la empresa debido a las multas que esta debe subsanar:

<b>Art. 49 Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social</b>	
<b>Incumplimiento</b>	<b>Sanción</b>
Por no presentar la planilla en el plazo establecido	Multa del 25% sobre el monto de la cotización total a pagar
Por pagar dentro de los próximos quince días posteriores a la fecha vencimiento	Recargo del 5% sobre el monto de la cotización total a pagar.
Por pagar después de los quince días posteriores de la fecha límite de pago.	Recargo del 10% sobre el monto de la cotización total a pagar.

### 6.2.2.2 Implicaciones Legales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Constitución de la República de El Salvador</b>	
1. Derecho irrevocable de la prestación por seguridad social	50, 52
<b>Código de Trabajo</b>	
1. Consecuencia de los riesgos profesionales	324-329
2. Incapacidades parciales	Continuación
3. Incapacidades totales permanentes	331
<b>Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social</b>	
1. Cobertura de salud y riesgos profesionales	29
2. Exención del patrono por prestación social	100
3. Responsabilidad del patrono de deducir la cuota laboral y dar su aporte patronal al seguro social	33
4. Responsabilidad del ISSS para el asegurado por incapacidades	55-57
<b>Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social</b>	
1. Plazos para la inscripción al ISSS	7
2. Obligaciones sobre la emisión y cotización de planillas ISSS	47-49
3. Subsidios por incapacidades para el empleado	24
<b>Reglamento para la Inscripción y Estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social</b>	
1. Obligación del patrono a inscribir a sus trabajadores al Seguro Social	1,3,4,16,17,21 y 22



### **6.2.3 Política 3: AFP**

#### **Inscripción de los empleados en las AFP y el pago mensual correspondiente a cada planilla.**

##### **Procedimientos:**

- ✓ Posterior a la inscripción de sus empleados, el patrono debe presentar y pagar la correspondiente planilla durante los primeros 10 días hábiles de cada mes. Estas se pueden realizar ya sea mediante forma manual, o mediante sistema computarizado autorizado.
- ✓ De forma manual consiste en llenar la planilla pre elaborada; la parte adversa de las hojas de las planillas pre elaboradas detallan los pasos para completar la información requerida y los códigos de observación para los casos que apliquen.
- ✓ De forma computarizada consiste en elaborar las planillas mediante el sistema de elaboración de planillas previsionales, retendrá mensualmente la cotización para el empleado del 7.25% de su salario que consiste en su aportación laboral y para el patrono del 5.85% como un aporte patronal y 1.90% como una comisión para las administradoras del fondo de pensiones, haciendo un total para el patrono del 7.75%.

##### **Inscripción de empleadores**

- ✓ El patrono debe inscribirse como tal en las oficinas de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) mediante formato de inscripción
- ✓ Complete el formulario con toda la información que en él se solicita.
- ✓ Adjunte los documentos que se detallan en dicho formulario.
- ✓ Entregue la documentación debidamente firmada y con el sello de la empresa en cualquiera de las agencias autorizadas.

### Inscripción de empleados

- ✓ Para afiliación de nuevos empleados a las AFP solo se necesita fotocopia de DUI, en caso de ser menor de edad fotocopia del carnet de minoridad, en caso de extranjero fotocopia de pasaporte o carnet de residencia.
- ✓ Llenar el respectivo formulario de inscripción de empleados brindado por las administradoras de fondos de pensiones.

### Elaboración de planillas mediante SEPP

- ✓ Determinar la cantidad de empleados que tendrán el rol de “administradores de planillas” y “encargados de planillas”
- ✓ Solicitar a las administradoras de pensiones el usuario y respectiva contraseña
- ✓ Ingresar el usuario y contraseña <https://www.planillaprev.sv> para autenticar.
- ✓ Se complementa con todos los datos que se requieren en los campos.

#### 6.2.3.1 Implicaciones Financieras

El incumplimiento de afiliación de los empleados, presentación y pago de las planillas a las administradoras de fondos recae sobre el patrono, esto significa que el pago de multas por incumplimientos afecta financieramente a la empresa. A continuación, un detalle de las multas que el patrono debe pagar por cada cláusula que no cumpla:

<b>Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones Arts. 157, 159-161</b>	
<b>Incumplimientos</b>	<b>Multas y Sanciones</b>
Afiliar a un empleado a una AFP mediante engaños o fraudes	Sanción de 5000 colones (\$571.43)
Incumplimiento de afiliar a sus trabajadores de conformidad con la Ley del Sistema de Ahorro Para Pensiones	Sanción de 5000 colones (\$571.43)
Presentar las planillas después del plazo establecido, hasta un máximo de veinte días	Multa equivalente al 5% de las cotizaciones
Presentar las planillas después de veinte días posteriores al vencimiento	Multa equivalente al 10% de las cotizaciones

Declarar de manera errónea o incompleta siempre que se cause grave perjuicio a la cuenta del afiliado.	Multa de 5000 a 10000 colones (\$571.43- \$1142.86)
Omitir el pago total de la cotización dentro del plazo legal establecido	Multa del 20 % de la cotización no pagada + recargo moratorio 2%+ la cotización no percibida para cada empleado
Pagar una suma inferior a la cotización que corresponde dentro del plazo establecido	Multa del 10% de las cotizaciones no pagadas + recargo moratorio 5% de dichas cotizaciones por cada mes que incumpla+ porción de la cotización no pagada para cada afiliado

### 6.2.3.2 Implicaciones Legales

Leyes y/o Reglamentos	Artículos
<b>Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones</b>	
1. Forma de afiliación	7,8,9
2. Incumplimiento a la obligación de afiliar	157
3. Incumplimiento a la obligación de declarar	159
4. Declarar de manera incompleta o errónea	160
5. Incumplimiento de la obligación de pagar	161

### 6.2.4 Política 4: Control de Asistencia

**Elaboración de controles de asistencia que puedan evidenciar el cumplimiento de la jornada laboral.**

#### Procedimientos:

- ✓ Existen controles digitales como el reloj biométrico para control de asistencia de personal que consiste en que el empleado introduzca sus huellas digitales al aparato y este registra la hora de entrada o salida, la información se va auto guardando para que el patrono o su representante que tenga el acceso recopile toda la información a través de un usuario, similar es el control mediante tarjeta, son los métodos más confiables debido a que la información se almacena de manera electrónica.

- ✓ También existen métodos manuales; en la cual mediante un documento se expresa la hora de entrada y salida para cada empleado y este deberá firmar como garantía que la hora sea la correcta. Es responsabilidad de quien recolecte la información la veracidad de la misma.

### **Métodos manuales de controles de asistencia**

- ✓ Detallar en los controles manuales la información que considere relevante, como:
  - Fecha del día de trabajo.
  - Nombre del empleado.
  - Tipo de jornada laboral y la hora de entrada y salida.
  - Firma del empleado.
  - Nombre y firma del encargado de llevar el control (si lo hubiere).
  - Sello de la empresa.
  - Nombre y firma del patrono o representante legal.

#### **6.2.4.1 Implicaciones Financieras**

Contar con un control de asistencia fiable da fe al cumplimiento con la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo de cada empleado. Un control de asistencia digital puede representar más costos monetarios, sin embargo, la fiabilidad y seguridad de la información puede ser mejor, pero tratándose de estaciones de servicio le resultaría más viable llevar controles manuales pre elaborado y autorizar a un encargado para la supervisión del cumplimiento.

#### **6.2.4.2 Implicaciones Legales**

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Código de Trabajo</b>	
1. Jornada de Trabajo	161-167

### 6.2.5 Política 5: Control de Pagos

**Elaboración de controles para pagos de sueldos y salarios (inclúyase horas extras, vacación, aguinaldo e indemnización).**

#### **Procedimientos:**

- ✓ Determinar la forma de pago.
- ✓ Documentar los controles de pago de cada empleado; el pago de estos debe liquidarse conforme haya sido pactado en el contrato de trabajo.
- ✓ Liquidar las horas extras conforme lo establezca el Código de Trabajo: el trabajo que se realice en horas extraordinarias se pagará con un ciento por ciento (100%) de recargo sobre el salario básico por hora de trabajo extra; si la jornada del trabajador es diurna y las horas extras laboradas son nocturnas, además del 100% se cancelará un recargo no menor al 25% de salario básico por cada hora extra nocturna laborada. Formulario 8 modelo de planilla de horas extras.
- ✓ Brindar el derecho por vacación anual remunerada a los empleados siempre y cuando estos hayan laborado para la empresa por lo menos 200 días dentro del mismo año. Consta de 15 días remunerados con salario ordinario más un recargo del 30% sobre este mismo. Estas no pueden acumularse con vacaciones de próximos años.
- ✓ Pagar a los empleados en concepto de aguinaldo, según el tiempo de trabajo que cada uno tenga (siempre y cuando haya laborado para la misma empresa).
- ✓ Indemnizar a los empleados ya sea anualmente o en caso de despido injustificado que equivale a un salario básico de treinta días por cada año laborado.
- ✓ Similar tratamiento para el caso de retiro voluntario, deberá indemnizarles con una prestación equivalente a quince días por cada año laborado; cabe resaltar que estos no

deben exceder a dos veces el salario mínimo legal vigente, en casos de renuncia voluntaria deberá tener el empleado como mínimo dos años de laborar para dicho patrono.

- ✓ Se cuenta con un máximo de quince días para cancelar las indemnizaciones por retiro voluntario a partir del momento en que la renuncia se haga efectiva.
- ✓ Se deberá indemnizar por una cuantía equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltaba para el vencimiento del contrato, si el trabajador posee un contrato a plazo y es despedido sin causa justa antes de la terminación del plazo.

#### **Calcular el aguinaldo bajo las siguientes condiciones**

- ✓ Menos de un año: salario proporcional a los meses laborados.
- ✓ Un año o más pero menos de tres: pague sobre salario equivalente a quince días.
- ✓ Tres años o más pero menos de diez: pague sobre salario equivalente a diecinueve días.
- ✓ Diez años o más: pague sobre salario equivalente a veintiún días.

#### **Establecer día de descanso semanal**

- ✓ Determinar previamente con los empleados, el día de descanso semanal que otorgará a cada empleado.
- ✓ Debe remunerar dicho día de descanso semanal.

#### **6.2.5.1 Implicaciones Financieras**

Es importante el conocimiento que ambas partes deben tener en cuanto al pago de remuneraciones.

#### **6.2.5.2 Implicaciones Legales**

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Constitución de la República de El Salvador</b>	
1. Disposiciones legales del salario	38
<b>Código de Trabajo</b>	
1. Indemnización por despido de hecho sin causa justificada	58 y 59

2. Estipulación del salario	126-143
3. Jornada de trabajo y descanso semanal	162, 171-176
4. Derecho de vacación anual remunerada	177-189
5. Derecho de aguinaldo	196-202
<b>Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria</b>	
1. Prestación económica por renuncia	8
2. Derecho a la vacación y aguinaldo proporcional	9

### **6.2.6 Política 6: Licencias y Permisos**

**Documentación de licencias y permisos por causas justificadas y descuentos por causas injustificadas en el cumplimiento del contrato de trabajo de cada empleado.**

#### **Procedimientos:**

Llenar los controles de asistencia por días laborados por licencias de accidentes, enfermedades o maternidad que le competen al Seguro Social subsidiar.

- ✓ Documentar mediante actas las inasistencias que cada empleado tenga sean estas por causas justificadas o injustificadas, en las que el empleado no cuente con documentos reales que respalden la falta.
- ✓ Cuando la inasistencia se deba por licencias concedidas o autorizadas por el Seguro Social por enfermedades, accidentes o maternidad anexe al expediente del empleado una copia de dicho documento para dejar constancia.
- ✓ Establecer mediante el reglamento de control interno, una cantidad de faltas remuneradas que le permite a cada empleado durante el año o así mismo número de días sin remunerar por faltas de asistencia que no impliquen despido justificado según sea la gravedad de la situación.

### 6.2.6.1 Implicaciones Financieras.

Es indiscutible la obligación que el patrono tiene de conceder a su personal licencias y permisos justificados sin descuento alguno, pero el incumplimiento de la jornada laboral por situaciones ajenas a la empresa puede llegar a generar costos innecesarios y de los cuales el patrono no está obligado a absorber.

El incumplimiento de la jornada laboral sin permiso del patrono o sin causa justa es una causal de terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono, es decir un despido con causa justa, en las que legalmente como patrono no tiene obligación de liquidar prestaciones sociales ni el complemento de salarios en caso de contratos a plazo. Para que pueda dar fe de la veracidad de los incumplimientos debe tener pruebas que le respalde.

### 6.2.6.2 Implicaciones Legales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Constitución de la República de El Salvador</b>	
1. Prestaciones por Maternidad	42
2. Prestaciones por Enfermedad	43
<b>Código de Trabajo</b>	
1. Prestaciones por Maternidad	309-312
2. Prestaciones por Enfermedad	307-308
3. Prestaciones por Lesiones e Incapacidades	341-346, 348 y 349
4. Licencia por cumplir obligaciones de carácter público	Art 29. Ordinal 6º, literal a)
5. Licencia por cumplir obligaciones familiares	Art 29. Ordinal 6º, literal b)
6. Licencias por paternidad	Art 29. Ordinal 6º, literal d)
7. Licencia por imposibilidad física o psicológica	Art 29. Ordinal 6º, literal e)
8. Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo	Art 29. Ordinal 6º, literal f)
<b>Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social</b>	
1. Derecho a subsidio por maternidad	2,59,73
<b>Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social</b>	
1. Derecho a subsidio por maternidad	25,26,28



### **6.3 PRESTACIONES LABORALES DE ACUERDO AL CODIGO DE TRABAJO**

A continuación, se presentan un resumen de las principales prestaciones laborales las cuales los patronos de las estaciones de servicio le deben dar cumplimiento:

1. Salario.
2. Prestaciones sociales y previsión social.
3. Horas extras.
4. Descanso semanal.
5. Asuetos.
6. Vacación.
7. Aguinaldo.
8. Terminación de contrato con responsabilidad para el patrono por despido injustificado.
9. Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en primera instancia, en segunda instancia y casación.
10. Salarios caídos por despido injustificado.
11. Renuncia voluntaria.
12. Prestaciones por maternidad, incluye despido.
13. Prestaciones por lesiones e incapacidades.
14. Prestaciones por enfermedad, incluye enfermedades crónicas.
15. Prestación por la reducción de la jornada laboral.
16. Prestación por la suspensión del contrato de trabajo.
17. Prestación por interrupción de labores.
18. Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo.
19. Licencia por cumplir obligaciones familiares.
20. Licencia por imposibilidad física o psicológica.
21. Licencia por paternidad.
22. Licencia por cumplir obligaciones de carácter público.
23. Ayuda en caso de muerte del trabajador.

### 6.3.1 Artículos de la Constitución de la República de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Artículos</b>
<b>Constitución de la República de El Salvador</b>	
1. Salario	Art 38, ordinales 2°, 3° y 4°
2. Horas Extras	Art 38, ordinal 6°
3. Aguinaldo	Art 38, ordinal 5°
4. Vacación	Art 38, ordinal 9°
5. Descanso Semanal	Art 38, ordinal 7°
6. Asuetos	Art 38, ordinal 8°
7. Indemnización	Art 38, ordinal 11°
8. Prestaciones Sociales	Art 50
9. Renuncia Voluntaria	Art 38, ordinal 12°
10. Prestaciones por Maternidad	Art 42
11. Prestaciones por Enfermedad	Art 43
12. Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador	Art.38 ordinal 12° inciso final

Datos Obtenidos en el Campo (Fuente: Constitución de la República de El Salvador), Elaboración Propia

### 6.3.2 Artículos del Código de Trabajo de El Salvador que regulan las Prestaciones Laborales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Aspectos Regulados</b>	<b>Artículos</b>
<b>Constitución de la República de El Salvador</b>		
1. Salario	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art 29. Ordinal 1
	Del Salario	Arts. 119-143
	Del Salario Mínimo	Arts. 144-148
2. Licencia por cumplir obligaciones de carácter público	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art 29. Ordinal 6°, literal a)
3. Licencia por cumplir obligaciones familiares	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art 29. Ordinal 6°, literal b)
4. Licencias por paternidad	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art 29. Ordinal 6°, literal d)
5. Licencia por imposibilidad física o psicológica	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art.29, ordinal 6°, literal e)
6. Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo	De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Art.29, ordinal 6°, literal f)
7. Prestación por interrupción de labores	De las Interrupción de Labores	Art. 33
8. Prestación por la Reducción de la Jornada Laboral	De la Reducción de la Jornada	Art. 34
9. Prestación por la Suspensión del Contrato de Trabajo	De la Suspensión del Contrato de Trabajo	Arts. 35-45
10. Renuncia	Causales por terminación por mutuo consentimiento	Art. 54
11. Indemnización por Despido	Por Despido de Hecho sin Causa Justificada	Arts. 58-59
12. Horas Extras	De la Jornada de Trabajo y la Semana Laboral	Arts. 169-170
13. Descanso Semanal	Del Descanso Semanal	Arts. 171-176
14. Vacación	De la Vacación Anual Remunerada	Arts.177-189
15. Asuetos	De los Días de Asueto	Arts. 190-195
16. Aguinaldo	Del Aguinaldo	Arts. 196-202

17. Prestaciones por Enfermedad	Prestaciones por Enfermedad	Art. 307, 308
	De los Riesgos Profesionales	Art. 322
	De las Responsabilidades	Art. 356
18. Prestaciones por Maternidad	Prestaciones por Maternidad	Arts. 309 - 312.
19. Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador	Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador	Art. 313
	Consecuencia de los Riesgos Profesionales	Art. 324
	De las Responsabilidades de los Patronos	Art. 335-340, 347 y 348
20. Prestaciones por Lesiones e Incapacidades	De las Responsabilidades de los Patronos	Arts.341-346, 348 y 349

Datos obtenidos en el campo (Fuete: Código de Trabajo con Prontuario y Tarifas de Salario Mínimo), Elaboración Propia

### 6.3.3 Artículos de la Ley del Seguro Social que regulan las Prestaciones Laborales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Aspectos Regulados</b>	<b>Artículos</b>
<b>Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social</b>		
1. Seguridad Social	Creación y objeto	Art. 2-3
	Recursos y Financiamiento	Art. 33
	De los Beneficios por Enfermedad o Riesgo Común	Arts. 48-52
	De los Beneficios por Riesgo Profesional	Arts. 53-58
	De los Beneficios por Maternidad	Arts. 59 y 60
	De los Beneficios por Invalidez	Arts. 61-64
	De los Beneficios por Vejez	Art. 65
	De los Beneficios por Muerte	Arts. 66-69

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Ley del Seguro Social), Elaboración Propia.

#### 6.3.4 Artículos del Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS que regulan las Prestaciones Laborales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Aspectos Regulados</b>	<b>Artículos</b>
<b>Reglamento de Aplicación de la Ley del ISSS</b>		
1. Seguridad Social	Remuneraciones Afecta al Seguro	Art. 3
	Afiliación, Inspección y Estadística	Arts. 7 y 8
	Prestaciones de Salud	Arts. 14-22
	Prestaciones Pecuniarias y en Especie en caso de Enfermedad, Accidente Común y Maternidad	Arts. 23-30
	Prestaciones Pecuniarias en casos de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	Arts. 31-44
	De las Cotizaciones y Recaudación	Arts. 45-48

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social), Elaboración Propia.

#### 6.3.5 Artículos de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones que regulan las Prestaciones Laborales

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Aspectos Regulados</b>	<b>Artículos</b>
<b>Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones</b>		
1. Previsión Social	Creación y Objeto	Art. 2
	De la Afiliación y Traspaso	Art. 7
	De las Cotizaciones	Art. 13, 16, 19, 20
	De las Pensiones por Vejez	Art. 104
	De las Pensiones por Invalidez Común	Art. 105
	De las Pensiones de Sobrevivencia	Arts. 106-110

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones), Elaboración Propia

**6.3.6 Artículos de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que regula las Prestaciones Laborales**

<b>Leyes y/o Reglamentos</b>	<b>Aspectos Regulados</b>	<b>Artículos</b>
<b>Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria</b>		
1. Renuncia Voluntaria	Objeto	Art.1
	-Renuncia	Art. 3
	-Prestación Económica por Renuncia	Art. 8
	-Pago de Vacación y Aguinaldo al renunciar	Art. 9

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria), Elaboración Propia

## **6.4 CATALOGO**

El catálogo que usaremos para los casos prácticos que resolveremos a continuación se ha estructurado de acuerdo a las cuentas que guardan relación con el tema investigado, por dicha razón se ha resumido en las cuentas principales que necesitaremos.

### **1 Activo**

#### **11 Activo Corriente**

##### **1101 Efectivo y Equivalentes al Efectivo**

110101	Caja General
110102	Caja Chica
110103	Bancos
11010301	Banco Agrícola Comercial
1101030101	Cuenta Corriente
1101030102	Depósito de Ahorros
1101030103	Depósitos a Plazo
11010302	Banco Agrícola Comercial
1101030201	Cuenta Corriente
1101030202	Depósito de Ahorros
1101030203	Depósitos a Plazo

##### **1106 Impuestos por Recuperar**

##### **1107 Crédito Fiscal IVA**

##### **1112 Gastos Pagados por Anticipado**

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

### **12 Activo No Corriente**

#### **1204 Activo por Impuesto Diferido**

### **2 Pasivo**

**21 Pasivo Corriente****2104 Cuentas por Pagar**

210401	Acreedores Varios
210402	Impuestos Municipales
210403	Pago a Cuenta ISR
210404	Impuesto sobre la Renta por Pagar
210405	Beneficios a Empleados por Pagar
21040501	Aporte Patronal ISSS (Salud)
21040502	Aporte Patronal UPISSS
21040503	Aporte Patronal AFP Crecer
21040504	Aporte Patronal AFP Confía
21040505	Aporte Patronal IPSFA
21040506	INSAFORP

**2105 Retenciones Legales**

210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)
210502	Cotización Trabajador UPISSS
210503	Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Crecer
210504	Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Confía
210505	Cotización Trabajador IPSFA
210506	Retenciones IVA a Terceros
210507	Impuesto sobre la Renta

**2106 Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo**

210601	Licencia Por Maternidad
--------	-------------------------

**2107 Beneficios a empleados por pagar post empleo**

210701	Sueldos y salarios por pagar
210702	Comisiones
210703	Bonificaciones
210704	Vacaciones



210705	Aguinaldos
210706	Aportes Patronales Seguro Social (Salud)
210707	Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
210708	Indemnización
210709	Licencia Por Maternidad
210710	Prestación por Estabilidad Laboral
210711	Salarios Caídos

## **22 Pasivo No Corriente**

### **2204 Provisión por Renuncia Voluntaria**

220401	Beneficios a empleados por pagar post empleo
22040101	Renuncia Voluntaria
22040102	Vacación Proporcional
22040103	Aguinaldo Proporcional

## **4 Gastos**

### **4103 Gastos de Ventas**

410301	Sueldos y Salarios
410302	Comisiones
410303	Horas Extras
410304	Bonificaciones e Incentivos
410305	Premios
410306	Aguinaldos
410307	Vacaciones
410308	Cuota Patronal ISSS Salud
410309	Cuota Patronal AFP
41030901	AFP Crecer
41030902	AFP Confía
41030903	UPISSS-Pensiones
41030904	IPSFA
410310	Indemnizaciones

410311	INSAFORP
410312	Atenciones al Personal
410313	Recreaciones y Deportes
410314	Medicinas al Personal
410315	Honorarios
410316	Salarios Caídos
410317	Viáticos y Transporte
410318	Combustibles y Lubricantes
410319	Adiestramiento y Capacitación
410320	Impuestos Municipales
410321	Papelería y Útiles
410322	Alquileres
410323	Energía Eléctrica
410324	Vigilancia
410325	Mantenimiento de Mobiliario y Equipo
410326	Mantenimiento de Equipo de Oficina
410327	Mantenimiento de Instalaciones
410328	Depreciación
410329	Seguros
410330	Prestación por Renuncia Voluntaria
410331	Cuotas y Suscripciones
410332	Gastos no Deducibles
41033201	Beneficios a Empleados por Pagar
4103320101	Renuncia Voluntaria
4103320102	Vacación
4103320103	Aguinaldo
410333	Otros Gastos
410334	Ayuda en caso de muerte del trabajador
410335	Servicios médicos
410336	Prestación por incapacidad
410337	Multas Y Recargos

410338	Licencia por maternidad
410339	Prestación por Estabilidad Laboral

**4104 Gastos de Administración**

410401	Sueldos y Salarios
410402	Comisiones
410403	Horas Extras
410404	Bonificaciones e Incentivos
410405	Premios
410406	Aguinaldos
410407	Vacaciones
410408	Cuota Patronal ISSS Salud
410409	Cuota Patronal AFP
41040901	AFP Crecer
41040902	AFP Confía
41040903	UPISSS-Pensiones
41040904	IPSFA
410410	Indemnizaciones
410411	INSAFORP
410412	Festejos al Personal
410413	Recreaciones y Deportes
410414	Medicinas al Personal
410415	Honorarios
410416	Salarios Caídos
410417	Viáticos y Transporte
410418	Combustibles y Lubricantes
410419	Adiestramiento y Capacitación
410420	Impuestos Municipales
410421	Papelería y Útiles
410422	Alquileres
410423	Energía Eléctrica

410424	Vigilancia
410425	Mantenimiento de Mobiliario y Equipo
410426	Mantenimiento de Equipo de Oficina
410427	Mantenimiento de Instalaciones
410428	Depreciación
410429	Seguros
410430	Prestación por Renuncia Voluntaria
410431	Cuotas y Suscripciones
410432	Gastos no Deducibles
41043201	Beneficios a Empleados por Pagar
4104320101	Renuncia Voluntaria
4104320102	Vacación
4104320103	Aguinaldo
410333	Otros Gastos
410434	Ayuda en caso de muerte del trabajador.
410435	Servicios médicos
410436	Prestación por incapacidad
410437	Multas Y Recargos
410438	Licencia por maternidad
410439	Prestación por Estabilidad Laboral

## 6.5 CASOS PRÁCTICOS

### 6.5.1 Salario mínimo

El Sr. José Chicas desempeña sus labores en la gasolinera ABC, S.A DE C.V desempeñando el cargo de atención al cliente devengando un salario mínimo legal vigente, su jornada laboral es de 8 horas diurnas diarias, entrando a las 8:00 a.m. de 12:00 m.d. a 1:00 pm tiene una hora libre para almorzar saliendo a las 5:00 p.m. de su trabajo.

#### Se Pide:

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

#### Base Legal:

- ✓ Código de trabajo Art.144 - Art.159
- ✓ Dto. Ejecutivo no.6 diario oficial 240, Tomo 417 del 22 de diciembre de 2017 Comercio y Servicio/ Industria/ Ingenio Azucarero.

Tarifa de salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2018

Comercio y Servicios

Salario Mínimo Diario x cantidad días del año / 12 meses

$\$10.00 \times 365 \text{ días} = \$ 3,650 / 12 = \$ 304.17$  mensual

Por día \$ 10.00

Por hora \$ 1.25

Por mes \$ 304.17

#### Solución

##### Paso 1. Calculamos salario mensual.

Salario Base = \$ 304.17

$\$ 10.00 \text{ salario diario} \times 365 \text{ días} = 3,650.00 / 12 = \$ 304.17$  mensual.

**Paso 2. Calculamos ISSS y AFP****ISSS**

Empleado \$ 304.17 x 3% = \$ 9.13

Patrono \$ 304.17 x 7.5% = \$ 22.81

**AFP**

Empleado \$ 304.17 x 7.25% = \$ 22.05

Patrono \$ 304.17 x 7.75% = \$ 23.57

**Paso 3. Realizamos los registros contables al final del mes.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 350.56	
	410401	Sueldo y salarios	\$ 304.17		
	410408	Cuota patronal ISSS	\$ 22.81		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 23.57		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 31.18
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 9.13		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 22.05		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 46.38
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 22.81		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 23.57		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 273.00
	110101	Caja General			

Por pago realizado del mes de septiembre a Eugenio García

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
12/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 31.18	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 9.13		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 22.05		

210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>	\$	46.38
21040501	Aporte patronal ISSS	\$	22.81
21040503	Aporte patronal AFP	\$	23.57
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>	\$	77.56
110101	Caja General		
Pago de las prestaciones laborales de ISSS y AFP			

#### **Paso 4. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 304.17
ISSS	\$ 22.81
AFP	\$ 23.57
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 350.55</b>

Por cada trabajador que devengue un sueldo de \$ 304.17 generara un costo global de \$ 350.55 para el patrono en un mes, lo que anualmente sería un costo de; Anual = \$ 350.55 x 12 meses = \$ 4,206.60.

**Explicación:** Teniendo como base las tarifas fijadas por el consejo nacional de salario mínimo el cual toma en cuenta la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

#### **6.5.2 Prestaciones sociales de ISSS y AFP**

La estación de servicios ABC, S.A de C.V tiene laborando en sus instalaciones a 25 empleados, 18 en el área de ventas, devengando un salario de \$330.00 y 7 en el área administrativa devengando un salario de \$400.00 al mes, su jornada laboral es de 8 horas, entrando a las 8:00 am y saliendo a las 5:00 pm. Teniendo 1 hora para almorzar.

#### **Se Pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

**Base Legal:**

## Cotizaciones

- ✓ Ley del seguro social Art.29 Casual 3<sup>a</sup>  
ISSS  
Empleado: 3%  
Empleador: 7.5%
  
- ✓ Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones Art.16 modificado en el decreto N° 416 publicado en el Diario Oficial 28 de septiembre del 2017.  
AFP  
Empleado: 7.25%  
Empleador: 7.75%
  
- ✓ INSAFORP Art. 26 Literal C de La Ley de Formación Profesional.

**Solución**

## Datos

18 Empleados área de ventas salario base \$ 330.00

7 Empleados área de administración salario base \$400.00

**Paso 1. Calcular el pago del Sueldo.**

Salario área de ventas: \$ 330.00 x 18 empleados = \$ 5,940.00

Salario área de administración: \$ 400.00 x 7 empleados = \$ 2,800.00

**Total de salarios = \$ 8,740.00**

**Paso 2. Calcular el ISSS y AFP**

## Área de Ventas

	<b>ISSS</b>	<b>AFP</b>
Empleado	\$330.00 x 3% = \$9.90	\$330.00 x 7.25% = \$23.93
	\$9.90 x 18 empleados	\$23.93 x 18 empleados
	= \$178.20	= \$430.65



Patrono	$\$330.00 \times 7.5\% = \$24.75$ $\$24.75 \times 18 \text{ empleados} =$ $\$445.50$	$\$330.00 \times 7.75\% = \$25.58$ $\$25.58 \times 18 \text{ empleados} =$ $\$460.35$
---------	--	---

INSAFORP:  $\$330.00 \times 18 = \$5,940.00 \times 1\% = \$59.40$

#### Área de Administración

	ISSS	AFP
Empleado	$\$400.00 \times 3\% = \$12.00$ $\$12.00 \times 7 \text{ empleados} =$ $\$84.00$	$\$400.00 \times 7.25\% = \$29.00$ $\$29.00 \times 7 \text{ empleados} =$ $\$203.00$
Patrono	$\$400.00 \times 7.5\% = \$30$ $\$30.00 \times 7 \text{ empleados} =$ $\$210.00$	$\$400.00 \times 7.75\% = \$31.00$ $\$31.00 \times 7 \text{ empleados} =$ $\$217.00$

INSAFORP:  $\$400.00 \times 7 = \$2,800.00 \times 1\% = \$28.00$

### Paso 3. Realizamos los registros contables correspondientes.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 6,905.25	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 5,940.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 445.50		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 460.35		
	410313	INSAFORP	\$ 59.40		
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 3,255.00	
	410401	Sueldo y salarios	\$ 2,800.00		
	410411	Cuota patronal ISSS	\$ 210.00		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 217.00		
	410410	INSAFORP	\$ 28.00		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 895.85
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 262.20		

210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 633.65	
210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$1,420.25
21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 655.50	
21040503	Aporte patronal AFP	\$ 677.35	
21040506	INSAFORP	\$ 87.40	
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$7,844.15
110103	Bancos		

Por el pago de salarios y reconocimiento de aporte patronal

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
4/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 895.85	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 262.20		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 633.65		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 1,420.25	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 655.50		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 677.35		
	21040506	INSAFORP	\$ 87.40		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$2,316.10
	110103	Bancos			

Por el pago de aporte patronal y laboral

#### Paso 4. Realizamos cuadro resumen de costos generados.

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 8,740.00
ISSS	\$ 655.50
AFP	\$ 677.35
INSAFORP	\$ 87.40
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 10,160.25</b>

Al tener una planilla conformada por 18 empleados que devengan un salario de \$ 330.00 y 7 empleados que devengan un salario de \$ 400.00, generan un costo global de \$ 10,160.25 en el cual se incluyen todos los gastos incurridos.

**Explicación** Al remitir el patrono y pagar las cotizaciones dentro del periodo establecido al mes posterior de las planillas, no tiene ninguna implicación financiera en tema de multas según lo establecido en la ley.

#### **6.5.2.1 Presentación fuera del plazo y pago extemporánea de planilla ISSS e INSAFORP.**

Con los datos que a continuación se presentan 10 empleados del área de ventas devengando un salario de \$ 350.00 cada persona, se pide realizar los cálculos necesarios teniendo en cuenta que la planilla del ISSS de septiembre 2020 fue presentada el 09 de octubre de 2020 es decir se presentó fuera del plazo establecido a como lo establece la ley del seguro social, y a la vez por descuido del patrono fue pagada extemporáneamente el 01 de noviembre de 2020, la planilla del AFP fue presentada a tiempo el 09 de octubre y pagada el 14 de octubre del 2020.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salarios del mes de septiembre de 2020.

#### **Base legal:**

- ✓ Reglamento para la aplicación del régimen del seguro social art.49 inciso 3ª.
- ✓ Ley de sistema de ahorros para pensiones art.159, Art. 160, Art. 161.
- ✓ Ley de Formación Profesional art. 41 y Art. 42.

#### **Solución**

##### **Paso 1. Montos de ISSS y AFP**

ISSS

Empleado \$ 350.00 x 3% = \$ 10.50 x 10 = \$ 105.00

Patrono  $\$ 350.00 \times 7.5\% = \$ 26.25 \times 10 = \$ 262.50$

AFP

Empleado  $\$ 350.00 \times 7.25\% = \$ 25.38 \times 10 = \$ 253.75$

Patrono  $\$ 350.00 \times 7.75\% = \$ 27.13 \times 10 = \$ 271.25$


INSAFORP  $\$ 350.00 \times 10 = \$ 3,500.00 \times 1\% = \$ 35.00$


	ISSS	AFP	INSAFORP
Empleado	\$ 105.00	\$ 253.75	
Patrono	\$ 262.50	\$ 271.25	\$ 35.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 367.50</b>	<b>\$ 525.00</b>	<b>\$ 35.00</b>

## Paso 2. Calcular el Monto de la multa de ISSS

Calendario de presentación y pago de planillas de cotizaciones año 2020

OCTUBRE						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

 DÍAS HÁBILES PARA PRESENTACIÓN DE PLANILLAS

 ÚLTIMO DÍA HÁBIL PARA PAGO DE COTIZACIONES

**Fue presentada el 09 de octubre de 2020 es decir se presentó fuera del plazo establecido a como lo establece la ley del seguro social.**

Multa por presentar en plazo posterior al vencimiento (Después de los primeros 5 días hábiles).

Monto total ISSS de cotizaciones: \$ 367.50

$\$ 367.50 \times 25\% = \$ 91.88$  (límite máximo de **\$ 57.14** según el art 49 del Reglamento para la aplicación del régimen del seguro social).

**Multa a pagar \$ 57.14**

**Recargo por pago extemporáneo**

Fue pagada extemporáneamente el 01 de noviembre de 2020.

De cotizaciones \$ 367.50 x 5% = \$ **18.38**

**Recargo a pagar \$ 18.38**

Nota: Si excediera los 15 días máximos después del vencimiento recaería el 10% de multa.

Ejemplo: \$ 367.50 x 10% = \$ 36.75

**Multa Y Recargo de INSAFORP**

En el Art. 41. De la Ley de Formación Profesional, establece que: \*En tanto el INSAFORP no tenga organizado su propio sistema de captación de las cotizaciones, éstas serán recaudadas por el instituto Salvadoreño del Seguro Social, en las fechas y con las formalidades con que se pagan las cotizaciones propias de dicho instituto."

En el Art. 42. De la Ley de Formación Profesional, establece que: "Durante el régimen transitorio a que se refiere el artículo anterior, el sistema de recaudación de las cotizaciones del INSAFORP será el mismo que a la fecha de vigencia de esta ley tenga establecido el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, **incluyendo sanciones y recargos por mora en el pago de las cotizaciones y falta de remisión de planillas.** La Dirección General de ese instituto queda facultada para dictar las resoluciones correspondientes, conforme lo dispuesto en esta ley."

Monto total ISSS de cotizaciones: \$ 367.50

\$ 367.50 x 25% = \$ 91.88 (límite máximo de \$ **57.14** según el art 49 del Reglamento para la aplicación del régimen del seguro social.

**Multa a pagar \$ 57.14****Recargo por pago extemporáneo**

Fue pagada extemporáneamente el 01 de noviembre de 2020.

De cotizaciones \$ 367.50 x 5% = \$ **18.38**

**Recargo a pagar \$ 18.38**

**Paso 4. Total, a pagar por multas y recargos del ISSS e INSAFORP**

$$\$ 57.14 + \$ 18.38 + \$ 57.14 + \$ 18.38 = \$ 151.04$$
**Pasó 5. Realizamos los registros contables.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 4,068.75	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 3,500.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 262.50		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 271.25		
	410313	INSAFORP	\$ 35.00		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 358.75
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 105.00		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 253.75		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 568.75
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 262.50		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 271.25		
	21040506	INSAFORP	\$ 35.00		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$3,141.25
	110103	Bancos			

Por el pago de salarios y reconocimiento de aporte patronal.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
14/10/2020		Partida N° 1			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 253.75	
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 253.75		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 271.25	
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 271.25		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 525.00
	110103	Bancos			

Por el pago de aporte patronal de AFP.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
1/11/2020		Partida N° 1			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 105.00	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 105.00		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 297.50	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 262.50		
	21040506	INSAFORP	\$ 35.00		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 402.50
	110103	Bancos			
		Por el pago de aporte patronal extemporáneamente.			

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
1/11/2020		Partida N° 3			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 151.04	
	410339	Multas Y Recargos	\$ 151.04		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 151.04
	110101	Caja General			
		Por el pago de Multas y Recargos de ISSS y AFP			

**Paso 6. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 3,500.00
ISSS	\$ 367.50
AFP	\$ 525.00
INSAFORP	\$ 35.00
Multas Y Recargos	\$ 151.04
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4,578.54</b>

Al no realizar el pago de las cotizaciones laborales dentro del plazo establecido generan un costo adicional al patrono el cual es el de multas y recargos que asciende a la cantidad de \$ 151.04.

**Explicación:** Al presentar la planilla fuera del plazo es decir después de los cinco días hábiles del mes de octubre según el artículo 49 Reglamento para la aplicación del régimen del seguro social, este será responsable de una multa del 25% del monto de las cotizaciones y debido al pago extemporáneo de ISSS se debe aplicar un recargo del 5% si dicha planilla del monto adeudado se cancela en el lapso de quince días después plazo legal establecido para pagar la planilla de septiembre que sería el 30 de octubre, si la demora excediera 15 días más el recargo fuera de 10%.

### **6.5.3 Horas extras**

Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas (Artículo 161 del Código de Trabajo).

#### **6.5.3.1 Horas extras diurnas**

El día jueves 03 de septiembre del presente año el Sr. Cristian Lima con cargo de vendedor laboró en la Gasolinera ABC, S.A de C.V devengando un salario de \$ 350.00, su jornada laboral es de 8 horas es decir de 8:00 a.m. a 12:00 m.d. Y de 1:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. Pero dicho día trabajo hasta las 7:00 p.m.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

#### **Base Legal:**

- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 6°.
- ✓ Código de Trabajo Art. 161.
- ✓ Código de Trabajo Arts. 169-170

#### **Solución**

##### **Datos**

Trabajo de 5:00 pm hasta 7:00 pm es decir que trabajo dos horas más.



**Cálculo de hora extra diurna****Paso 1. Encontrar el sueldo diario**

Sueldo diario = sueldo mensual / 30 días

Sueldo diario = \$ 350.00 / 30 días

Sueldo diario = \$ 11.67

**Paso 2. Encontrar el sueldo por hora**

Sueldo por hora = sueldo diario / horas trabajadas

Sueldo por hora = \$ 11.67 / 8 horas

Sueldo por hora = \$ 1.46

**Paso 3. Encontrar el valor de la hora extra**

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Valor de la hora extra= (horas extras trabajada) x (sueldo por hora) x (recargo del 100% del salario por hora x 2)

Valor de la hora extra = (2) x ((\$1.46) x (100% x 2))

Valor de la hora extra = \$ 5.84

**Paso 4. Salario mensual a recibir.**

\$ 350.00 + \$ 5.84 = \$ 355.84 Total.

**Paso 5. Calcular ISSS y AFP****ISSS**

Empleado \$ 355.84 x 3% = \$ 10.68

Patrono \$ 355.84 x 7.5% = \$ 26.69

**AFP**

Empleado \$ 355.84 x 7.25% = \$ 25.80

Patrono \$ 355.84 x 7.75% = \$ 27.58

**Paso 6. Registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 410.11	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 355.84		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 26.69		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 27.58		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 36.47
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.68		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 25.80		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 54.27
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 26.69		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 27.58		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 319.37
	110101	Caja General			
		Por pago sueldo mensual al Sr. Cristian Lima			

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
08/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 36.49	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.69		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 25.80		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 54.27	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 26.69		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 27.58		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 90.75
	110103	Bancos			
		Por el pago de aporte patronal y laboral.			

**Paso 7. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Sueldo Bruto	\$ 350.00
Horas Extras	\$ 5.84
ISSS	\$ 26.69
AFP	\$ 27.58
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 410.11</b>

El pago de horas extras diurnas genera un costo adicional de \$ 5.84, el cual se suma al salario para hacer las respectivas retenciones legales.

**Explicación:** En los casos en que el trabajador labore en exceso de su jornada laboral, a ese trabajo en adición a su jornada se le conoce como horas extraordinarias y el patrono estará obligado a pagar el trabajo laborado en exceso de la siguiente manera: Un recargo del 100% del Salario Básico por hora, (Art. 169 C.T.), que se calcula de acuerdo a las reglas del Art. 142 Letra B) C.T. Para sacar el valor de ISSS y AFP tanto del trabajador como del patrono al salario se le sumo el valor de las horas extras.

**6.5.3.2 Horas extras nocturnas**

El día jueves 10 de septiembre del presente año el Sr. Julio Tobar con cargo de bodeguero labora en la Gasolinera ABC, S.A de C.V, recibe un salario de \$ 350.00 ese día le toco trabajar hasta las 10:00 pm, cuando su jornada de trabajo es de 8 horas entrando a las 11:00 a.m. a 12:00 m.d. y de 1:00 p.m. a 7:00 p.m.

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 6°
- ✓ Código de Trabajo Arts. 168.

**Solución****Datos**

Trabajo de 7:00 pm hasta 10:00 p.m. es decir que trabajo 3 horas más.

**Cálculo de la Hora Extra Nocturna****Paso 1. Encontrar el sueldo diario**

Sueldo diario = Sueldo mensual / 30 días

Sueldo diario = \$ 350.00 / 30 días

Sueldo diario = \$ 11.67

**Paso 2. Encontrar el sueldo por hora**

Sueldo por hora = Sueldo diario / horas trabajadas

Sueldo por hora = \$11.67 / 8 horas

Sueldo por hora = \$ 1.46

**Paso 3. Encontrar el valor de las horas extras nocturnas trabajadas**

Art. 168. Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Valor de la hora extra nocturna = (horas extras nocturnas trabajadas) x ((sueldo por hora) x (recargo del 125% del salario por hora x 2))

Valor de las horas extra nocturna = (3) x ((\$1.46) x (125% x 2))

Valor de las horas extra nocturna = \$ 10.95

**Paso 4. Salario mensual a recibir.**

\$ 350.00 + \$ 10.95 = \$ 360.95 Total.

**Paso 5. Calcular ISSS y AFP**

ISSS

Empleado \$ 360.95 x 3% = \$ 10.83

Patrono \$ 360.95 x 7.5% = \$ 27.07

AFP

Empleado \$ 360.95 x 7.25% = \$ 26.17

Patrono     \$ 360.95 x 7.75% = \$ 27.97

**Paso 6. Registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 415.99	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 360.95		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 27.07		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 27.97		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 37.00
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.83		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 26.17		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 55.04
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 27.07		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 27.97		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 323.95
	110101	Caja General			

Por pago sueldo mensual y de Horas extras al Sr. Julio Tobar

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
11/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 37.00	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.83		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 26.17		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 55.04	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 27.07		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 27.97		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 92.04
	110103	Bancos			

Por el pago de aporte patronal y laboral

**Paso 7. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Sueldo Bruto	\$ 350.00
Horas Extras	\$ 10.95
ISSS	\$ 27.07
AFP	\$ 27.97
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 415.99</b>

El pago de horas extras nocturnas genera un costo más a cargo del patrono de \$ 10.95, el cual se suma al salario para hacer las respectivas retenciones legales.

**Explicación:** Las labores en horas diurnas y nocturnas se pagarán por lo menos con un 25% de recargo, sobre el salario establecido. Para sacar el valor de ISSS y AFP tanto del trabajador como del patrono al salario se le sumo el valor de las horas extras.

**6.5.4 Día de descanso semanal**

El día 12 de septiembre del presente año, se le comunica al Sr. José Luis Guevara que tendrá que trabajar en su día de descanso semanal que es el día 17 de septiembre porque necesitan cubrir al otro vigilante que no podrá estar, su jornada laboral es de las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. El sr. Luis devenga un salario de \$ 310.00.

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 7°
- ✓ Código de Trabajo Arts. 171-176

**Solución****Datos**

Trabajo en su día de descanso.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso (Art. 174 del Código de Trabajo).

**Paso 1. Encontrar el sueldo diario**

Sueldo diario = Sueldo mensual / 30 días

Sueldo diario = \$ 310.00 / 30 días

Sueldo diario = \$ 10.33

**Paso 2. Encontrar el sueldo del día 12**

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 (Art. 174 del Código de Trabajo).

Sueldo = (sueldo diario) x (recargo del 50% + 100% del sueldo diario)

Sueldo = (\$10.33) x (150%)

Sueldo del día 12 = \$ 15.50 Valor a pagar en concepto del día de descanso trabajado

**Paso 3. Salario mensual a recibir.**

Sueldo diario = Sueldo mensual / 30 días

Sueldo diario = \$ 310.00 / 30 días

Sueldo diario = \$ 10.33 x 29 = \$ 299.67

\$ 299.67 + \$ 15.50 = \$ 315.17

**Paso 4. Calcular ISSS y AFP**

## ISSS

Empleado \$ 315.17 x 3% = \$ 9.46

Patrono \$ 315.17 x 7.5% = \$ 23.64

## AFP

Empleado \$ 315.17 x 7.25% = \$ 22.85

Patrono \$ 315.17 x 7.75% = \$ 24.43

**Paso 5. Registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 363.24	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 315.17		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 23.64		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 24.43		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 32.31
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 9.46		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 22.85		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 48.07
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 23.64		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 24.43		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 282.86
	110101	Caja General			
		Por pago del mes a Sr Luis.			

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
12/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 32.31	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 9.46		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 22.85		



210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 48.07
21040501	Aporte patronal ISSS	\$	23.64
21040503	Aporte patronal AFP	\$	24.43
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 80.38
110103	Bancos		
	Por el pago de aporte patronal y laboral		

**Paso 6. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 315.17
ISSS	\$ 23.64
AFP	\$ 24.43
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 363.24</b>

El pago del día de descanso genero un costo adicional de \$ 15.50, el cual se suma al salario para hacer las respectivas retenciones legales.

**Explicación:** En base al Art 175 del Código de Trabajo si un trabajador labora en su día de descanso semanal, tendrá derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del 50%.

**6.5.5 Día de asueto**

El día 13 de septiembre de 2010 se le comunica al Sr. Oscar Orlando González Vásquez, que trabajará el 15 de septiembre por que se prevé que se tendrá una mayor demanda, el devenga un salario \$ 325.00, su jornada laboral es de las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m.

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 8°
- ✓ Código de Trabajo Arts. 190-195

**Solución**

Datos

Trabajo el día de asueto.

**Paso 1. Encontrar el sueldo diario**

Sueldo diario = sueldo mensual / 30 días

Sueldo diario = \$ 325.00 / 30 días

Sueldo diario = \$ 10.83

**Paso 2. Encontrar el valor a pagar en el día de asueto**

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

Sueldo en el día de asueto = (sueldo diario) x (recargo del 100% + 100% del sueldo diario)

Sueldo en el día de asueto = \$ 10.83 x 200%

Sueldo en el día de asueto = \$ 21.66

**Paso 3. Calculo del Salario mensual a recibir.**

Total = \$ 325.000 + \$ 21.66 = \$ 346.66

**Paso 4. Calcular ISSS y AFP**

ISSS

Empleado \$ 346.66 x 3% = \$ 10.40

Patrono \$ 346.66 x 7.5% = \$ 26.00

AFP

Empleado \$ 346.66 x 7.25% = \$ 25.13

Patrono \$ 346.66 x 7.75% = \$ 26.87

**Paso 5. Registro Contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 399.53	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 346.66		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 26.00		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 26.87		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 35.53
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.40		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 25.13		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 52.87
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 26.00		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 26.87		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 311.13
	110101	Caja General			

Por pago sueldo mensual al Sr. Oscar González

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
11/10/2020		Partida N° 2			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 35.53	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.40		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 25.13		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 52.87	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 26.00		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 26.87		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 88.40
	110103	Bancos			

Por el pago de aporte patronal y laboral

**Paso 6. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Sueldo Bruto	\$ 346.66
ISSS	\$ 26.00
AFP	\$ 26.87
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 399.53</b>

El pago del día de asueto genero un costo adicional de \$ 21.66, el cual se suma al salario para hacer las respectivas retenciones legales.

**Explicación:** Para el cálculo del valor de ISSS y AFP tanto del trabajador como del patrono al salario se le sumo el valor del día de asueto trabajado, el art. 192 del código de trabajo establece que cada trabajador que asista a laborar el día de asueto se le remunerara con un salario básico y con un recargo del 100%.

**6.5.6 Vacación anual remunerada.**

El Sr. Gilberto Portillo labora en la gasolinera ABC, S.A de C.V, desde el 01 de junio del 2018 en la cual desempeña el cargo de vendedor devengando un salario de \$ 350.00 al mes, el 01 de junio le corresponde gozar de sus vacaciones anuales por lo tanto hace uso de ellas, y el resto del mes lo trabaja con normalidad.

**Se pide:**

- ✓ Realizar los cálculos de la vacación anual correspondiente.
- ✓ Realizar los registros contables del mes de junio.

**Base legal:**

- ✓ Código de trabajo Art.177 – Art.189

**Solución**

Datos

Salario Base: \$ 350.00

Fecha que inicio labores: 01 de junio del 2018.

**Paso 1. Calculamos la vacación Completa del año 2020**

Debido a que las vacaciones pertinentes al año 2019 ya fueron canceladas y gozadas por el trabajador.

$\$ 350.00 / 2 = \$ 175.00 \times 30\% = \$ 52.50$  este sería el recargo a los 15 días.

Vacación completa =  $\$ 175.00 + \$ 52.50 = \$ 227.50$  monto a recibir.

**Paso 2. Calculamos salario del mes de junio**

$\$ 350.00 / 30 = 11.67$  salario diario

$\$ 11.67 \times 15 = \$ 175.00$

Salario de los últimos 15 días de junio  $\$ 175.00$

**Paso 3. Calculo de ISSS y AFP.**

**Vacación**

**ISSS**

Empleado  $\$ 227.50 \times 3\% = \$ 6.83$

Patrono  $\$ 227.50 \times 7.5\% = \$ 17.06$

**AFP**

Empleado  $\$ 227.50 \times 7.25\% = \$ 16.49$

Patrono  $\$ 227.50 \times 7.75\% = \$ 17.63$

**Sueldo**

**ISSS**

Empleado  $\$ 175.00 \times 3\% = \$ 5.25$

Patrono  $\$ 175.00 \times 7.5\% = \$ 13.13$

**AFP**

Empleado  $\$ 175.00 \times 7.25\% = \$ 12.69$

Patrono  $\$ 175.00 \times 7.75\% = \$ 13.56$

**Paso 4. Realizamos los Registros Contables**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
1/6/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gasto de Ventas</u>		\$ 262.19	
	410307	Vacación	\$227.50		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 17.06		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 17.63		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 23.32
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 6.83		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 16.49		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 34.69
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 17.06		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 17.63		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 204.18
	110101	Caja General	\$204.18		
		Por pago de las vacaciones al Sr. Gilberto Portillo			

Fecha	Código	Cuenta / Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/6/2020		Partida N° 2			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 201.69	
	410301	Sueldo y salarios	\$175.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 13.13		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 13.56		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 17.94
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 5.25		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 12.69		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 26.69
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 13.13		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 13.56		

1101      Efectivo y equivalentes      \$ 157.06

110101      Caja General

Por pago realizado de la quincena de junio a Gilberto Portillo

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
12/7/2020		Partida N° 3			

2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 41.26	
------	----------------------------	--	--	----------	--

210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 12.08			
--------	----------------------------	----------	--	--	--

210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 29.18			
--------	---------------------------	----------	--	--	--

210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 61.38	
--------	---	--	--	----------	--

21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 30.19			
----------	----------------------	----------	--	--	--

21040503	Aporte patronal AFP	\$ 31.19			
----------	---------------------	----------	--	--	--

1101      Efectivo y equivalentes      \$ 102.64

110101      Caja General

Pago de las prestaciones laborales de ISSS y AFP

#### **Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo	\$ 175.00
Vacación	\$ 227.50
ISSS	\$ 30.19
AFP	\$ 31.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 463.88</b>

Gastos incurridos en el pago de las vacaciones y salario del Sr. Gilberto Portillo.

**Explicación:** Todo empleado después de un año de trabajo continuo en la misma empresa tendrá derecho a un periodo de vacaciones de 15 días, las cuales serán remuneradas con una prestación del salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un recargo del 30% del mismo, pero para tener derecho a esas vacaciones tiene que haber laborado en el año un mínimo de doscientos días.

### **6.5.7 Terminación de contrato con responsabilidad para el patrono por despido injustificado.**

El día 8 de diciembre del 2020 el propietario de la gasolinera ABC, S.A DE C.V, decide despedir a Raúl Martínez quien trabaja en la empresa desde 01 de febrero de 2018, como gerente administrativo de la estación de servicio, el devengaba un salario de \$900.00 mensuales, por la razón que desea contratar a alguien más capacitado en su área, para así obtener mejor desempeño y eficiencia en la estación de servicios.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar los cálculos de la vacación, aguinaldo, indemnización, correspondientes y realizar los registros contables del mes.

#### **Base Legal:**

- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 5° Aguinaldo
- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 9° Vacación
- ✓ Constitución de la República de El Salvador Art 38, ordinal 11° Indemnización
- ✓ Código de Trabajo Arts. 58-59 Indemnización
- ✓ Código de Trabajo Arts.177-189 Vacación
- ✓ Código de Trabajo Arts. 196-202 Aguinaldo

#### **Solución**

##### **Datos**

Fecha de Ingreso 01/02/2018

Fecha de despido 08/12/2020

Sueldo Mensual \$ 900.00

#### **Paso 1. Encontrar los días trabajados desde la fecha de ingreso**

MES	2018	MES	2019	MES	2020
Enero	0	Enero	31	Enero	31
Febrero	28	Febrero	28	Febrero	29



Marzo	31	Marzo	31	Marzo	31
Abril	30	Abril	30	Abril	30
Mayo	31	Mayo	31	Mayo	31
Junio	30	Junio	30	Junio	30
Julio	31	Julio	31	Julio	31
Agosto	31	Agosto	31	Agosto	31
Septiembre	30	Septiembre	30	Septiembre	30
Octubre	31	Octubre	31	Octubre	31
Noviembre	30	Noviembre	30	Noviembre	30
Diciembre	31	Diciembre	31	Diciembre	8
TOTAL	334 días	TOTAL	365 días	TOTAL	343 días
TOTAL				1,042 DÍAS	

### **Paso 2. Encontrar el valor de la indemnización.**

La indemnización es de un sueldo mensual por año trabajado, en este ejercicio se hace del supuesto que ya se pagó indemnización hasta el 31 de diciembre de 2019, por tanto, solo se calculará la indemnización proporcional del año 2020.

### **Paso 3. Encontrar el valor de la Indemnización proporcional**

Factor de Indemnización = Indemnización anual / 365 días

Factor de Indemnización = \$ 900.00 / 365 días

Factor de Indemnización = 2.465753425

Año 2020 Valor de la indemnización proporcional = (indemnización anual / 365 días) x (días trabajados)

Valor de la indemnización proporcional = (\$ 900. 00 / 365) x (343 días)

Valor de la indemnización proporcional = \$ 845.75

### **Calculo de la vacación proporcional**

Además, en base al Art. 187 del Código de Trabajo el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones.

Hágase del supuesto que solo está pendiente la vacación proporcional del presente año.

**Paso 4. Encontrar el valor de la vacación completa**

El código de trabajo estipula que el trabajador gozará de 15 días de sueldo en concepto de vacaciones más un 30% de estos.

Valor de la vacación completa = salario quincenal x 30%

vacación completa = \$ 900.00 / 2 = \$ 450.00

vacación completa = \$ 450 x 30% = \$ 135.00

Valor de la vacación completa = \$ 450.00 + \$ 135.00 = \$ 585.00

**Paso 5. Encontrar el número de días para calcular vacación proporcional.**

MES	2020
Enero	0
Febrero	29
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	31
Noviembre	30
Diciembre	8
TOTAL	312 días

**Paso 6. Encontrar el valor de la Vacación Proporcional**

Vacación Proporcional = (Número de días laborados en el año) x (vacación completa) / 365 días del año

Vacación Proporcional = (312 días) x (\$ 585.00) / 365 días

Vacación Proporcional = \$ 500.05

### **Aguinaldo proporcional**

Por otra parte, en base al Art. 202 del Código de Trabajo el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

De acuerdo al numeral 2 del art 198 del Código de Trabajo el trabajador tiene derecho a un sueldo de 15 días en concepto de aguinaldo ya que desde el día de ingreso a la empresa hasta la fecha de su despido entra en el rango de 1 – 3 años de servicio. Pero, en este caso ya se le ha cancelado anualmente el aguinaldo, por tanto, en el año 2020 solo le corresponde el aguinaldo de forma proporcional que será calculado desde el 12 de diciembre de 2019 hasta el 08 de diciembre de 2020.

### **Paso 7. Encontrar el valor del aguinaldo completo**

Sueldo quincenal = \$ 900.00 / 2

Sueldo quincenal = \$ 450.00

El valor de aguinaldo completo es de \$450.00 ya que equivale a 15 días de trabajo.

### **Paso 8. Calcular el número de días que hay desde el 12 de diciembre de 2019 hasta el 08 de diciembre de 2020**

MES	2019	2020
Enero	0	31
Febrero	0	29
Marzo	0	31
Abril	0	30
Mayo	0	31
Junio	0	30
Julio	0	31
Agosto	0	31
Septiembre	0	30
Octubre	0	31
Noviembre	0	30
Diciembre	20	8

Totales	20	343
TOTAL	20 + 343 = 363 días	

### Paso 9. Calcular el valor del aguinaldo proporcional

Aguinaldo Proporcional = (aguinaldo completo) x (días laborados) / 365 días

Aguinaldo Proporcional = (\$ 450.00) x (363 días) / 365 días

Aguinaldo Proporcional = \$ 447.53

### Paso 10. Encontrar el sueldo diario

Salario mensual por los días trabajados

Sueldo diario = sueldo mensual / 31 días

Sueldo diario = \$ 900.00 / 31 días

Sueldo diario = \$ 29.03

\$ 29.03 x 8 días = \$ 232.25

### Paso 11. Cálculo de ISSS y AFP

Sueldo \$ 232.25

Vacación \$ 500.05

Total = \$ 732.30

ISSS Empleado = \$ 732.30 x 3% = \$ 21.97

ISSS Patrono = \$ 732.30 x 7.50% = \$ 54.92

AFP Empleado = \$ 732.30 x 7.25% = \$ 53.09

AFP Patrono = \$ 732.30 x 7.75% = \$ 56.75

### Paso 12. Registro contable al final del mes

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
7/12/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 1,793.33	
	410306	Aguinaldo	\$447.53		
	410307	Vacación	\$500.05		
	410310	Indemnización	\$845.75		

2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>	\$1,793.33
210704	Vacación	\$500.05
210705	Aguinaldo	\$447.53
210708	Indemnización	\$845.75

Por registro de la provisión de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador

\*Nota: La provisión se realizó un día antes para efectos de ilustración, esta puede realizarse con mayor anticipación a la fecha de despido e incluso puede hacerse el día del despido y hacer efectivo el pago después.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
8/12/2020		Partida N° 2			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 1,793.33	
	210704	Vacación	\$ 447.53		
	210705	Aguinaldo	\$ 500.05		
	210708	Indemnización	\$ 845.75		
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 343.92	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 232.25		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 54.92		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 56.75		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 75.06
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 21.97		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 53.09		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 111.67
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 54.92		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 56.75		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$1,950.52
	110101	Caja General			

Por pago de sueldo, indemnización, vacación, aguinaldo al Sr. Raúl José Martínez

\*Nota: El pago de las prestaciones se realizó el día despido para efectos de ilustración, este puede hacerse días después del despido con el debido acuerdo de ambas partes.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
10/01/2021		Partida N° 3			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 75.06	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 21.97		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 53.09		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 111.67	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 54.92		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 56.75		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 186.73
	110103	Bancos			
		Por el pago de aporte patronal y laboral			

### Paso 13. Realizamos cuadro resumen de costos generados.

DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 232.25
Vacación	\$ 500.05
Aguinaldo	\$ 447.53
Indemnización	\$ 845.75
ISSS	\$ 54.92
AFP	\$ 56.75
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,137.25</b>

El despido del Sr. Raúl Martínez causara a la empresa un costo considerable, ya que se le están dando todas sus prestaciones a como lo establecen las leyes laborales.

**Explicación:** Al salario se le sumo el valor de las vacaciones para el cálculo del ISSS y AFP tanto del trabajador como del patrono, debido a que es el único monto que es sujeto.



CUATRO CENTAVOS DE DÓLAR, como vacación proporcional; CIENTO DIECISIETE CON OCHENTA Y UNO CENTAVOS DE DÓLAR, como aguinaldo proporcional; y UN MIL CIEN CON DIECISÉIS CENTAVOS DE DÓLAR, como salarios caídos. HAGASE SABER.

**Se pide:**

- ✓ Realizar registros contables de las prestaciones laborales otorgadas.

**Base Legal:**

- ✓ Código de Trabajo Arts. 58-59 Indemnización
- ✓ Código de Trabajo Arts.177-189 Vacación
- ✓ Código de Trabajo Arts. 196-202 Aguinaldo
- ✓ Art. 420 del Código de Trabajo.
- ✓ Art. 378. al Art. 422. del Código de Trabajo.

**Solución**

**Paso 1. Calcular ISSS y AFP**

**Salarios caídos \$ 1,100.16**

ISSS

Empleado  $\$ 1,100.16 \times 3\% = \$ 33.01$

Patrono  $\$ 1,100.16 \times 7.5\% = \$ 82.51$

AFP

Empleado  $\$ 1,100.16 \times 7.25\% = \$ 79.76$

Patrono  $\$ 1,100.16 \times 7.75\% = \$ 85.26$

Salarios caídos a pagar =  $\$ 1,100.16 - \$ 33.01 - \$ 79.76 = \$ 987.39$

**Vacación \$ 107.74**



**ISSS**

Empleado \$ 107.74 x 3% = \$ 3.23

Patrono \$ 107.74 x 7.5% = \$ 8.08

**AFP**

Empleado \$ 107.74 x 7.25% = \$ 7.81

Patrono \$ 107.74 x 7.75% = \$ 8.35

Vacación a pagar = \$ 107.74 - \$ 3.23 - \$ 7.81 = \$ **96.70**

	ISSS		TOTAL	AFP		TOTAL
Empleado	\$ 33.01	\$ 3.23	\$ 36.24	\$ 79.76	\$ 7.81	\$ 87.57
Patrono	\$ 82.51	\$ 8.08	\$ 90.59	\$ 85.26	\$ 8.35	\$ 93.61
<b>TOTALES</b>			<b>\$ 126.83</b>			<b>\$ 181.18</b>

**Paso 2. Registros contables.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
14/8/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 2,176.66	
	410316	salarios caídos	\$ 1,100.16		
	410306	Aguinaldo	\$ 117.81		
	410307	Vacación	\$ 107.74		
	410310	Indemnización	\$ 666.75		
	410408	Cuota patronal ISSS	\$ 90.59		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 93.61		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 123.81
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 36.24		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 87.57		
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>			\$1,868.65
	210711	Salarios caídos	\$ 987.39		
	210705	Aguinaldo	\$ 117.81		

210704	Vacación	\$	96.70	
210708	Indemnización	\$	666.75	
210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 184.20
21040501	Aporte patronal ISSS	\$	90.59	
21040503	Aporte patronal AFP	\$	93.61	

Por provisión de beneficios post empleo y reconocimiento de aporte patronal.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
15/8/2020		Partida N° 2			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 1,868.65	
	210711	Salarios caídos	\$	987.39	
	210704	Vacación	\$	96.70	
	210705	Aguinaldo	\$	117.81	
	210708	Indemnización	\$	666.75	
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$1,868.65
	110103	Bancos			

Por pago de salarios caídos, vacación, aguinaldo y indemnización al trabajador.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
15/08/2020		Partida N° 3			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 123.81	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$	36.24	
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$	87.57	
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 184.20	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$	90.59	
	21040503	Aporte patronal AFP	\$	93.61	
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 308.01
	110103	Bancos			

Por el pago de ISSS y AFP realizado.

**Paso 3. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Salarios Caídos	\$ 1,100.16
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 90.59
AFP	\$ 93.61
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,175.66</b>

Debido a la sentencia emitida el patrono deberá pagar al trabajador las prestaciones no otorgadas cuando se realizó el despido injustificado, lo cual significa un gasto considerable el cual deberá de asumir.

**EXPLICACIÓN:** La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica, así como formular órdenes y prohibiciones. Cuando un juez dicta una sentencia favorable para el demandante el patrono debe de cumplir con dicha sentencia, pagándole al trabajador lo que se le adeude.

**SEGUNDA INSTANCIA**

Hágase el supuesto que la sociedad ABC, S.A DE C.V se negó a pagar lo dictado por el juez, es por ello que apelo tal decisión en la **CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL**, como consecuencia la cámara el día 30 de septiembre fallo a favor del demandante.

**Extracto de la Sentencia**

**POR TANTO:** En base a lo dicho, y a lo que para tal efecto disponen los Arts. Del 416 al 419 y 584 del Código de Trabajo, esta Cámara, a nombre de la República, **FALLA:** Confirmase la

sentencia de la cual se ha hecho mérito y condenase además a la entidad demandada a pagar a la actora la suma de **QUINIENTOS VEINTITRÉS CON CINCUENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DOLAR**, en concepto de salarios caídos de esta instancia. **HAGASE SABER.**

**Se pide:**

- ✓ Realizar registros contables de acuerdo a la sentencia emitida por el Señor Juez.

**Base Legal:**

Art. 572 al Art. 585 del Código de Trabajo. (Recurso de Apelación)

Art. 420 Código de Trabajo

**Solución**

**Paso 1. Calcular ISSS y AFP**

**Salarios caídos \$ 1,623.70**

ISSS

Empleado  $\$ 1,623.70 \times 3\% = \$ 48.71$

Patrono  $\$ 1,623.70 \times 7.5\% = \$ 121.78$

AFP

Empleado  $\$ 1,623.70 \times 7.25\% = \$ 117.72$

Patrono  $\$ 1,623.70 \times 7.75\% = \$ 125.84$

Salarios caídos a pagar =  $\$ 1,623.70 - \$ 48.71 - \$ 117.72 = \$ 1,457.27$

**Vacación \$ 107.74**

ISSS

Empleado  $\$ 107.74 \times 3\% = \$ 3.23$

Patrono  $\$ 107.74 \times 7.5\% = \$ 8.08$

AFP

Empleado  $\$ 107.74 \times 7.25\% = \$ 7.81$

Patrono \$ 107.74 x 7.75% = \$ 8.35

Vacación a pagar = \$ 107.74 - \$ 3.23 - \$ 7.81 = \$ **96.70**

	ISSS		TOTAL	AFP		TOTAL
Empleado	\$ 48.71	\$ 3.23	\$ 51.94	\$ 117.72	\$ 7.81	\$ 125.53
Patrono	\$ 121.78	\$ 8.08	\$ 129.86	\$ 125.84	\$ 8.35	\$ 134.19
<b>TOTALES</b>			<b>\$ 181.80</b>			<b>\$ 259.72</b>

## Paso 2. Registros contables.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 2,780.05	
	410316	Salarios caídos	\$ 1,623.70		
	410306	Aguinaldo	\$ 117.81		
	410307	Vacación	\$ 107.74		
	410308	Indemnización	\$ 666.75		
	410411	Cuota patronal ISSS	\$ 129.86		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 134.19		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 177.47
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 51.94		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 125.53		
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar</u> <u>post empleo</u>			\$2,338.53
	210711	Salarios caídos	\$ 1,457.27		
	210705	Aguinaldo	\$ 117.81		
	210704	Vacación	\$ 96.70		
	210708	Indemnización	\$ 666.75		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 264.05
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 129.86		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 134.19		

Por provisión de beneficios post empleo y reconocimiento de aporte patronal.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
1/10/2020		Partida N° 2			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 2,338.53	
	210711	Salarios caídos	\$ 1,457.27		
	210704	Vacación	\$ 96.70		
	210705	Aguinaldo	\$ 117.81		
	210708	Indemnización	\$ 666.75		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$2,338.53
	110103	Bancos			

Por pago de salarios caídos, vacación, aguinaldo e indemnización al trabajador.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
1/10/2020		Partida N° 3			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 177.47	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 51.94		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 125.53		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 264.05	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 129.86		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 134.19		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 441.52
	110103	Bancos			

Por el pago de ISSS y AFP realizado.

### Paso 3. Realizamos cuadro resumen de costos generados.

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Salarios Caídos	\$ 1,623.70
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 129.86

AFP	\$ 134.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,779.05</b>

Al haber perdido en el recurso de apelación los salarios caídos aumentaron en \$ 523.54 generando más gastos los cuales deben de ser asumidos por el patrono.

**Explicación:** El recurso de apelación es un medio para impugnar una resolución judicial dictada por un juez que no se considera justa, o que se considera que debe ser analizada nuevamente por un órgano judicial jerárquicamente superior para que este revoque la sentencia o la ratifique.

### **CASACIÓN**

Haga el supuesto que la cámara de lo segundo laboral falla a favor del demandado y como consecuencia el Sr. Wilfredo decide acudir al recurso de casación para hacer valer sus derechos, el 27 de octubre del presente año la **SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA** falla a favor del demandante por lo que a la empresa ABC, S.A DE CV no le queda única opción de pagar lo que dicta la sentencia.

### **Extracto de la Sentencia**

POR TANTO. De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y Arts. 593, 602 C. de Tr., 428, 432 C. Pro y 18 L.C, a nombre de la República, esta Sala FALLA: a) CASASE la sentencia impugnada por el su motivo de violación de ley, Art. 419 del Código de Trabajo, b) Condenase a la sociedad ABC, S.A DE C.V a pagar al trabajador WILFREDO RIVERA, la cantidad de DOS MIL OCHOCIENTOS QUINCE CON DIECISÉIS CENTAVOS DE DÓLAR, por los conceptos siguientes: SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS DE DÓLAR, como indemnización por despido injusto; CIENTO SIETE CON SETENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DÓLAR, como vacación proporcional; CIENTO DIECISIETE CON OCHENTA Y UNO CENTAVOS DE DÓLAR,

como aguinaldo proporcional; Y UN MIL NOVECIENTOS VEINTIDÓS CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR, por los salarios caídos en ambas instancias y casación. b)

Ordénesse a la Cámara Primera de lo Laboral, entregue al trabajador WILFREDO RIVERA W. R., la cantidad de CIENTO CATORCE DÓLARES CON VEINTIOCHO CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, depositada por el licenciado MARIO ERNESTO MÉNDEZ DÍAZ, Apoderado General Judicial de la sociedad ABC, S.A de C.V, mediante recibo de ingreso número 3568, en la Dirección General de Tesorería, Fondos Ajenos en Custodia del Ministerio de Hacienda, bajo el concepto de interposición del recurso.

Devuélvanse los autos al tribunal de origen con certificación de esta sentencia, para los efectos de ley. HAGASE SABER.

**Base Legal:**

Art. 587 al Art. 593 del Código de Trabajo. (Recurso de Casación)

Art 591 y 592 del Código de Trabajo.

**Se pide:**

- ✓ Realizar registros contables de acuerdo a la sentencia emitida por el Señor Juez.

**Solución**

**Paso 1. Calcular ISSS y AFP**

**Salarios caídos \$ 1,922.87**

**ISSS**

Empleado \$ 1,922.87 x 3% = \$ 57.69

Patrono \$ 1,922.87 x 7.5% = \$ 144.22

**AFP**

Empleado \$ 1,922.87 x 7.25% = \$ 139.41

Patrono \$ 1,922.87 x 7.75% = \$ 149.02



Salarios caídos a pagar = \$ 1,922.87– \$ 57.69 – \$ 139.41 = **\$ 1,725.77**

**Vacación \$ 107.74**

ISSS

Empleado \$ 107.74 x 3% = \$ 3.23

Patrono \$ 107.74 x 7.5% = \$ 8.08

AFP

Empleado \$ 107.74 x 7.25% = \$ 7.81

Patrono \$ 107.74 x 7.75% = \$ 8.35

Vacación a pagar = \$ 107.74 - \$ 3.23 - \$ 7.81 = **\$ 96.70**

	ISSS		TOTAL	AFP		TOTAL
Empleado	\$ 57.69	\$ 3.23	\$ 60.92	\$ 139.41	\$ 7.81	\$ 147.22
Patrono	\$ 144.22	\$ 8.08	\$ 152.30	\$ 149.02	\$ 8.35	\$ 157.37
<b>TOTALES</b>			<b>\$ 213.22</b>			<b>\$ 304.59</b>

**Paso 2. Registros contables.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
5/10/2020		Partida N° 1			
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 114.28	
	410432	Gastos no deducibles	\$ 114.28		
	1101	<u>Efectivo y</u>			\$ 114.28
		<u>equivalentes</u>			
	110103	Bancos			

Por el pago de recurso de casación y haberlo perdido.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
27/10/2020		Partida N° 2			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 3,124.84	
	410316	Salarios caídos	\$ 1,922.87		
	410306	Aguinaldo	\$ 117.81		
	410307	Vacación	\$ 107.74		
	410308	Indemnización	\$ 666.75		
	410411	Cuota patronal ISSS	\$ 152.30		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 157.37		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 208.14
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 60.92		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 147.22		
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>			\$2,607.03
	210711	Salarios caídos	\$ 1,725.77		
	210705	Aguinaldo	\$ 117.81		
	210704	Vacación	\$ 96.70		
	210708	Indemnización	\$ 666.75		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 309.67
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 152.30		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 157.37		

Por provisión de beneficios post empleo y reconocimiento de aporte patronal.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
28/10/2020		Partida N° 3			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 2,607.03	
	210711	Salarios caídos	\$ 1,725.77		
	210704	Vacación	\$ 96.70		
	210705	Aguinaldo	\$ 117.81		
	210708	Indemnización	\$ 666.75		

1101 Efectivo y equivalentes \$2,607.03

110103 Bancos

Por pago de salarios caídos, vacación, aguinaldo y indemnización al trabajador.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
28/10/2020		Partida N° 4			
	2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 208.14	
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 60.92		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 147.22		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 309.67	
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 152.30		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 157.37		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 517.81
	110103	Bancos			

Por el pago de ISSS y AFP realizado.

### Paso 3. Realizamos cuadro resumen de costos generados.

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Recurso de casación	\$ 114.28
Salarios Caídos	\$ 1,922.87
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 152.30
AFP	\$ 157.37
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3,238.12</b>

**Explicación:** El recurso de casación tiene como objetivo anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la ley, es decir que es la última instancia en la cual se puede dictar una sentencia definitiva sobre algún caso, Al haber perdido en el recurso

de casación los salarios caídos a pagar aumentaron en \$ 299.17, a la vez perdió \$ 114.28 que es el costo del recurso de casación.

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

El 01 de Julio del 2020 el Sr. Roberto Acosta quien desempeña el puesto de asistente administrativo desde el 01 de mayo del 2018 devengando a la fecha un salario de \$ 500.00, presenta su renuncia y el preaviso correspondiente el cual fue firmado y sellado por recursos humanos para su respectiva constancia, por lo tanto, la renuncia tendrá efectos a partir del 16 de Julio 2020.

#### **Se Pide:**

- ✓ Realizar los cálculos de la vacación, aguinaldo, prestación por renuncia voluntaria correspondientes y realizar los registros contables.

#### **Base Legal.**

- ✓ Código de trabajo Art.198
- ✓ Código de trabajo Art.177
- ✓ Decreto N° 592 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

#### **Solución**

Datos

Fecha de inicio de labores: 01 de mayo del 2018

Fecha de finalización de labores: 16 de Julio del 2020

Salario Básico: \$ 500.00

#### **Paso 1. Calculamos la prestación económica de Renuncia Voluntaria**

##### **Prestación economía por año**

$\$ 500.00 / 2 = \$ 250.00$  prestación por año.

$\$ 250 \times 2 \text{ años} = \$ 500.00$  prestación económica por dos años.

Salario mínimo diario legal vigente

$$(\$ 304.17 / 30 \text{ días}) \times 2 = \$ 20.28$$

Salario base

$$(\$ 500.00 / 30 \text{ días}) = \$ 16.67 \text{ salario diario}$$

Según el artículo art. 8 Inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente, en nuestro caso no supera el límite por lo tanto procedemos de la siguiente manera.

### **Prestación económica proporcional**

Días del año 2020 laborados antes de la renuncia

MES	2020
Mayo	31
Junio	30
Julio	16
Total	77

$$\text{Prestación proporcional} = (\$ 250.00 / 365 \text{ días}) \times 77 \text{ días} = \$ 52.74$$

### **Prestación economía total**

Prestación económica por dos años \$ 500.00

Prestación económica proporcional \$ 52.74

Total = \$ 552.74

### **Paso 2. Calculamos el aguinaldo proporcional**

Según el art 198 del código de trabajo inciso 2° “la cantidad mínima que deberá pagarse como prima en concepto de aguinaldo será de prestación de equivalentes al salario de quince días para quien tuviera un año y menos de tres años de servicio.

Cálculos

$$\$500.00/2 = \$250.00 \text{ aguinaldo completo}$$

Aguinaldo proporcional

Meses	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	29
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	16
Total	218

Aguinaldo proporcional =  $(\$ 250.00 / 365 \text{ días}) \times 218 \text{ días} = \$ 149.32$

### **Paso 3. Calculamos la Vacación proporcional**

Vacación completa

$\$500 / 2 = \$ 250.00 \times 30\% = \$ 75.00$

Vacación completa = \$325.00

Vacación Proporcional

Meses	Días
Mayo	31
Junio	30
Julio	16
Total	77

$(\$ 325.00 / 365 \text{ días}) \times 77 \text{ días} = \$ 68.56$

### **Paso 4. Calculamos el salario del mes de julio.**

Sueldo base:  $(\$500.00 / 31 \text{ días}) \times 16 \text{ días de julio} = \$ 258.06$

### **Paso 5. Calculamos el salario, ISSS y AFP**

Total:  $\$ 68.56 + \$ 258.06 = \$ 326.62$

#### **ISSS**

Empleado  $\$ 326.62 \times 3\% = \$ 9.80$

Patrono  $\$ 326.62 \times 7.5\% = \$ 24.50$

**AFP**

Empleado \$ 326.62 x 7.25% = \$ 23.68

Patrono \$ 326.62 x 7.75% = \$ 25.31

**Pasó 5. Realizamos los registros contables correspondientes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
15/7/2020		Partida N° 1			
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 770.62	
	410406	Aguinaldo	\$149.32		
	410407	Vacación	\$ 68.56		
	410430	Prestación por renuncia voluntaria	\$552.74		
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>			\$ 770.62
	210704	Vacación	\$149.32		
	210705	Aguinaldo	\$ 68.56		
	210707	Prestación por renuncia voluntaria	\$552.74		

Por registro de la provisión de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
16/7/2020		Partida N° 2			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 770.62	
	210704	Vacación	\$ 68.56		
	210705	Aguinaldo	\$ 149.32		
	210707	Prestación por renuncia voluntaria	\$ 552.74		
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 307.87	
	410401	Sueldo y salarios	\$ 258.06		
	410408	Cuota patronal ISSS	\$ 24.50		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 25.31		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 33.48
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 9.80		

210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 23.68	
210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 49.81
21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 24.50	
21040503	Aporte patronal AFP	\$ 25.31	
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 995.20
110101	Caja General		

Por pago de sueldo, indemnización, vacación, aguinaldo al Sr. Roberto Acosta

**Paso 6. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 258.06
Vacación	\$ 68.56
Aguinaldo	\$ 149.32
Prestación Por Renuncia Voluntaria	\$ 552.74
ISSS	\$ 24.50
AFP	\$ 25.31
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,078.49</b>

Efectuar la renuncia voluntaria interpuesta por el Sr. Acosta genera gastos inesperados como lo es el pago de la prestación por renuncia voluntaria.

**Explicación:** El sr. Roberto interpuso el preaviso de renuncia el 01 de julio de acuerdo a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria debe poner el preaviso con 15 días anticipación, es por ello que tuvo que laborar hasta el día 16 de julio de 2020, como ya poseía más de dos años de estar trabajando en el establecimiento podía hacer uso de esta prestación por lo tanto se le pago sus prestaciones de aguinaldo proporcional, vacaciones proporcionales, y la prestación a la renuncia voluntaria de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en nuestro país.



## 6.5.10 Prestaciones por maternidad

### 6.5.10.1 Prestación por maternidad cuando el patrono no tiene inscrito en ISSS a la trabajadora.

La Srta. Mónica Abrego con cargo de secretaria administrativa en la gasolinera ABC, S.A de C.V. Le comunica al patrono que está embarazada, le entrega la constancia médica indicando la fecha probable de parto 30 de noviembre del 2020. Devengando un salario de \$ 500.00 mensuales, los servicios médicos incurridos fueron de \$ 400.00 + IVA, ingreso a trabajar el 3 de noviembre del 2016.

#### Se pide:

- ✓ Elaborar los cálculos y registros contables correspondientes por la otorgación de la licencia por maternidad.

#### Base legal:

- ✓ Código de trabajo Art.309

#### Solución

Datos

Salario Base: \$ 500.00

Servicios Médicos: \$ 400.00+ IVA

Fecha Probable de Parto: 30 de noviembre del 2020

Duración de la licencia: 16 semanas = 112 días

**Paso 1. Calcular los días de la licencia de maternidad desde la fecha probable de parto hasta transcurrir 16 semanas.**

DIAS DE MATERNIDAD		
MES	2020	2021
Enero	0	31
Febrero	0	28
Marzo	0	21
Abril	0	
Mayo	0	

Junio	0	
Julio	0	
Agosto	0	
Septiembre	0	
Octubre	0	
Noviembre	1	
Diciembre	31	
Totales	31	81
TOTAL	32 + 80 = 112 días	

**Paso 2. Calcular el monto a pagar de prestación por maternidad.**

$\$ 500.00 / 30 \text{ días} = \$ 16.67$

$\$ 16.67 \times 112 \text{ días} = \$ 1,867.04$

**Paso 3. Realizamos el registro contable**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
29/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Ventas</u>		\$ 1,867.04	
	410338	Licencia Por Maternidad	\$1,867.04		
	2106	<u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>			\$1,867.04
	210601	Licencia Por Maternidad	\$1,867.04		
		Por provisión del pago a la Srta. Mónica Abrego			

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	2106	<u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>		\$ 1,867.04	
	210601	Licencia Por Maternidad	\$1,867.04		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$1,867.04
	110101	Caja General	\$1,867.04		
		Por pago anticipado de la licencia de maternidad a Sra. Mónica			

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 2			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 400.00	
	410335	Servicios Médicos	\$ 400.00		
	1107	<u>Crédito Fiscal IVA</u>		\$ 52.00	
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 452.00
	110103	Bancos			

Por el pago de los servicios médicos.

#### **Paso 4. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Licencia por Maternidad	\$ 1,867.04
Servicios médicos	\$ 400.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,267.04</b>

Al no estar inscrita en ISSS el patrono debe de cubrir la licencia por maternidad además con los gastos médicos, los cuales generan un gasto inesperado para el patrono.

**Explicación:** La señorita Mónica Abrego por estar embarazada ella tiene derecho a una licencia de maternidad durante 112 días y al no estar inscrita en el ISSS le corresponde al patrono pagar dicha prestación, además de los servicios médicos incurridos y en ningún momento la mujer embarazada podrá ser despedida, debido a la protección del fuero materno el cual dice; desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso pre- natal, el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora art.113 código de trabajo.

### **6.5.10.2 Prestación por maternidad cuando el patrono tiene inscrito en ISSS a la empleada.**

#### **Base Legal:**

- ✓ Ley del Seguro Social Art.59
- ✓ Reglamento de aplicación del régimen del seguro social Art. 26

**Solución:** Al estar la señorita Mónica Abrego inscrita en el ISSS, el pago de la prestación es responsabilidad de dicha institución, siempre y cuando la beneficiada este al día con sus cotizaciones; por eso la importancia de tener a los empleados cotizando en el seguro social, por todos los beneficios que gozan los trabajadores, en el art. 59 de la ley del seguro social podemos encontrar todos los beneficios que ella obtendrá, el Art. 26 Reglamento de aplicación del régimen del seguro establece que recibirá el subsidio de maternidad durante un periodo de 16 semanas.

### **6.5.10.3 Prestación por maternidad por despido injustificado cuando la trabajadora no está inscrita al ISSS.**

La Señorita Jessica Portillo ingreso a laborar para la gasolinera ABC S.A de C.V. En el área de ventas el 16 de mayo del 2017, en febrero de 2020 le notifica al patrono que ella está embarazada y que continuara trabajando normalmente. El patrono le comunica el 30 de junio del 2020 que ya no requiere de sus servicios alegando que ya no rendirá lo mismo por su estado de embarazo. La trabajadora siempre ha devengado \$ 304.17. La fecha probable de parto es el 28 de octubre del 2020.

#### **Se pide:**

- ✓ Elaborar los cálculos y registros contables correspondientes por la otorgación de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho por el despido efectuado.

#### **Base legal:**

- ✓ Código de trabajo art 113, 309-112.

**Solución.**

Salario Base: \$304.17

Fecha de inicio: 16 de mayo del 2017

Fecha de finalización: 30 de junio del 2020

Fecha probable de parto: 28 de octubre del 2020

**Paso 1. Calculamos los sueldos dejados de percibir.**

Abarcan los días que el patrono la despidió, pero no surgió efecto debido al fuero materno según el Art.113 del código de trabajo.

MESES	2020
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	27
Total	119 días

$$\$ 304.17 / 30 \text{ días} = \$ 10.14 \times 119 \text{ días} = \$ 1,206.54$$

**Paso 2. Calculamos la licencia de maternidad**

MES	2020	2021	TOTAL
Enero	0	31	
Febrero	0	16	
Marzo	0	0	
Abril	0	0	
Mayo	0	0	
Junio	0	0	
Julio	0	0	
Agosto	0	0	
Septiembre	0	0	
Octubre	4	0	
Noviembre	30	0	
Diciembre	31	0	
Total	65	47	112 días

$$\text{Licencia de maternidad} = \$304.17 / 30 \text{ días} = \$10.14$$

$$\$10.14 \times 112 \text{ días} = \$ 1,135.57$$

### Paso 3. Calculamos los días de estabilidad laboral.

Comprenden los días posteriores a la licencia de maternidad es decir el descanso post natal, son 6 meses de 30 días calendarios.

MES	2021
Enero	0
Febrero	12
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	15
Total	180 días

$$\$ 304.17 / 30 \text{ días} = \$10.14 \times 180 \text{ días} = \$ 1,825.02$$

### Paso 4. Calculamos la indemnización

Calculamos los días totales teniendo en cuenta que el despido no surge efecto sino hasta cumplido el estado post natal, que en este caso son 6 meses después de la licencia de maternidad.

MES	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Enero	0	31	31	31	31	
Febrero	0	28	28	29	28	
Marzo	0	31	31	31	31	
Abril	0	30	30	30	30	
Mayo	16	31	31	31	31	
Junio	30	30	30	30	30	
Julio	31	31	31	31	31	
Agosto	31	31	31	31	15	
Septiembre	30	30	30	30		
Octubre	31	31	31	31		
Noviembre	30	30	30	30		
Diciembre	31	31	31	31		
Total	230	365	365	366	227	1553

$$\text{Indemnización} = (1553 \text{ días} \times 304.17) / 365 \text{ días} = \$ 1,294.18$$

**Paso 5. Calculamos el aguinaldo.****Aguinaldo completo**

Aguinaldo completo = \$ 304.17 / 30 = \$ 10.14 x 19 días = \$ 192.64

**Aguinaldo proporcional**

MES	2020	2021	TOTAL
Enero		31	
Febrero		28	
Marzo		31	
Abril		30	
Mayo		31	
Junio		30	
Julio		31	
Agosto		15	
Septiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre	20		
Total	20	227	247

Aguinaldo proporcional = (\$ 192.64 / 365) x 247 días = \$ 130.36

El total a recibir de aguinaldo = \$ 323.00

**Paso 6. Calculamos la vacación****Vacación completa**

Del 16 mayo 2020 al 16 mayo 2021

Vacación completa = \$ 304.17/ 2 = \$ 152.09 x 30% =\$ 45.63

Vacación completa = \$ 45.63 + \$ 152.09 = \$ 197.72

**Vacación proporcional**

MES	2021
Enero	0
Febrero	0
Marzo	0
Abril	0
Mayo	15

Junio	30
Julio	31
Agosto	15
Septiembre	0
Octubre	0
Noviembre	0
Diciembre	0
Total	91 días

Vacación proporcional =  $(\$ 197.72 / 365 \text{ días}) \times 91 \text{ días} = \$ 49.29$

Total a pagar de vacación =  $\$ 197.72 + \$ 49.29 = \$ 247.01$

### Paso 7. Realizamos los registros contables.

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
29/6/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 6,031.32	
	410301	Sueldos y Salarios	\$ 1,206.54		
	410306	Aguinaldos	\$ 323.00		
	410307	Vacaciones	\$ 247.01		
	410308	Indemnizaciones	\$ 1,294.18		
	410336	Licencia de Maternidad	\$ 1,135.57		
	410338	Prestación por Estabilidad Laboral	\$ 1,825.02		
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar</u> <u>post empleo</u>			\$6,031.32
	210701	Sueldos y salarios por pagar	\$ 1,206.54		
	210704	Vacación	\$ 247.01		
	210705	Aguinaldo	\$ 323.00		
	210708	Indemnización	\$ 1,294.18		
	210709	Licencia de Maternidad	\$ 1,135.57		
	210710	Prestación por Estabilidad Laboral	\$ 1,825.02		

Por registro de la provisión de beneficios post empleo.



Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/6/2020		Partida N° 1			
	2107	<u>Beneficios a empleados por pagar post empleo</u>		\$ 6,031.32	
	210701	Sueldos y salarios por pagar	\$ 1,206.54		
	210704	Vacación	\$ 247.01		
	210705	Aguinaldo	\$ 323.00		
	210708	Indemnización	\$ 1,294.18		
	210709	Licencia de Maternidad	\$ 1,135.57		
	210710	Prestación por Estabilidad Laboral	\$ 1,825.02		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$6,031.32
	110103	Bancos			
		Por pago de las prestaciones laborales a Srt. Jessica			

#### Paso 8. Realizamos cuadro resumen de costos generados.

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Salarios por pagar	\$ 1,206.54
Vacación	\$ 247.01
Aguinaldo	\$ 323.00
Indemnización	\$ 1,294.18
Licencia por maternidad	\$ 1,135.57
Prestación por estabilidad laboral	\$ 1,825.02
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 6,031.32</b>

Despedir a una embarazada generaría un elevado gasto para el patrono debido a que debe de cumplir con las prestaciones laborales a las que tiene derecho.

**Explicación:** En el ejercicio anterior es un caso hipotético que plantea que una mujer en estado de embarazo sea despedida meses antes de dar a luz, la forma correcta de proceder sería la establecida en este caso, ya que deberá pagar con anticipación los meses de salarios dejados de percibir, el tiempo de licencia de maternidad al no tenerla inscrita en el ISSS, debe de pagar los 6

meses de fuero que estable el artículo 113 del código de trabajo, además debe de pagarle el aguinaldo, la vacación y por último la indemnización por sus años trabajados, al realizar este debido proceso el patrono podrá justificar ante un juez que cumplió con sus obligaciones patronales y no está violentándole sus derechos laborales.

### **6.5.11 Prestación por lesiones e incapacidades**

#### **6.5.11.1 Accidente de trabajo cuando cotiza ISSS**

El 04 de junio, el señor Luis sufrió un accidente de trabajo, mientras estaba llenando un tanque de combustible, 2 sujetos por arrebatarse el dinero que andaba de la empresa, en el forcejeo lo hirieron con un objeto corto punzante; quedando incapacitado por 20 días posteriores al día del accidente, el salario que recibe es \$400.00 al mes.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de junio de 2020.

#### **Base legal:**

- ✓ Reglamento de aplicación del régimen del seguro social Art.32.
- ✓ Código de trabajo artículo 307
- ✓ Ley del seguro social Art. 100

#### **Solución**

##### **Paso 1. Calculamos el salario diario.**

Del 1-3 días de junio laborados

$\$ 400.00 / 30 \text{ días} = \$ 13.33 \text{ sueldo diario}$

$\$ 13.33 \times 3 \text{ días} = \$ 40.00$

Para el día 04 de junio pueden darse los siguientes casos;

- a) La empresa tiene como política o criterio de pagar en totalidad el salario del día que ocurrió el accidente.
- b) La empresa decide proceder en base al artículo 307 del código de trabajo pagándole el 75% sobre el salario del día del accidente.
- c) La empresa decide apegarse al art. 100 de la ley del seguro social en el cual dice; El patrono que contribuya al régimen del seguro social quedara exento de las prestaciones que le impongan las leyes en favor de los trabajadores.

En nuestro caso utilizaremos el literal a).

04 de junio  $\$ 13.33 \times 1 \text{ día} = \$ 13.33$ , el día de que ocurrió la lección corre a cargo del patrono.

Del 05 al 23 corre a cuenta del ISSS quien le pagara un 75% sobre el monto de su salario base.

Del 24 al 30 de junio son 7 días laborados

$\$13.33 \times 7 \text{ días} = \$ 93.31$

### **Paso 2. Calculamos salario del mes**

Total:  $\$ 40.00 + \$ 13.33 + \$ 93.31 = \$ 146.64$  total a pagar por parte del patrono

### **Paso 3. Calculamos el salario, ISSS y AFP**

ISSS

Empleado  $\$ 146.64 \times 3\% = \$ 4.40$

Patrono  $\$ 146.64 \times 7.5\% = \$ 11.00$

AFP

Empleado  $\$ 146.64 \times 7.25\% = \$ 10.63$

Patrono  $\$ 146.64 \times 7.75\% = \$ 11.36$

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 169.00	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 146.64		
	410309	Cuota patronal ISSS	\$ 11.00		
	410310	Cuota patronal AFP	\$ 11.36		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 15.03
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 4.40		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 10.63		
	210405	<u>Beneficios a empleados</u> <u>por pagar</u>			\$ 22.36
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 11.00		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 11.36		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 131.61
	110101	Caja General			

Por pago del mes a Sr Luis.

**Paso 7. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 146.64
ISSS	\$ 15.40
AFP	\$ 22.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 184.03</b>

Debido a que el patrono tiene inscrito a su empleado no deberá de pagar los días de incapacidad, así evita de generar ese gasto adicional.

**Explicación:** Como podemos ver el patrono le corresponde pagar del día 1 al 3 y solidariamente decide pagar el día 4, a partir del día 5 hasta el 23 le corresponde pagar a seguro social una cuantía del 75% sobre el salario base, del 24 al 30 de junio nuevamente le corresponde al patrono

cancelar dicho salario. Al final del mes se realiza los cálculos correspondientes y de igual manera los registros contables.

### 6.5.11.2 Cancelación voluntaria del 25% por parte del patrono

Con los datos proporcionados en el caso anterior se pide realizar los cálculos correspondientes teniendo en cuenta el pago voluntario diferencial del 25% a cargo del patrono por la incapacidad que recibió el señor Luis.

#### Solución

Datos

Salario Base \$ 400.00

**Paso 1.** calcular el salario de los días laborados y el 25% diferencial a cargo del patrono.

$\$ 400.00 / 30 \text{ días} = \$13.33$  sueldo diario

$\$ 13.33 \times 25\% = \$ 3.33$

Del 05 al 23 de junio = 20 días

$\$ 3.33 \times 20 \text{ días} = \$ 66.60$

**Paso 2. Realizamos el registro contable al final del mes.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/6/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 66.60	
	410336	Prestación por incapacidad	\$ 66.60		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 66.60
	110101	Caja General			

Por pago de prestaciones voluntariamente al sr Luis.

**Paso 2. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Prestación por incapacidad	\$ 66.60
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 66.60</b>

Pagar el 25% de prestación por incapacidad de los 20 días por voluntad propia incurre en un aumento, el cual quedara a criterio del patrono si desea pagarlo.

**Explicación:** En algunas empresas los patronos acostumbran a pagar el 25% complementario el cual no es cubierto por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social como un acto simbólico y aprecio hacia sus empleados, no hay ley que obligue al patrono a pagar el 25%. Se recomienda que este pago se haga con constancia de recibo, aclarar que este monto no es sujeto a ISSS y AFP ya que este será descontado del 75% que reciba por parte del seguro tal como lo establece.

**6.5.11.3 Accidente de trabajo cuando no cotiza ISSS**

El 04 de junio, el señor Luis sufrió un accidente de trabajo, mientras estaba llenando un tanque de combustible, 2 sujetos por arrebatarle el dinero que andaba de la empresa, en el forcejeo lo hirieron con un objeto corto punzante; quedando incapacitado por 20 días posteriores al día del accidente. El salario que recibe es \$400.00 al mes, los gastos médicos fueron de \$ 100.00 + IVA

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de junio de 2020 y por la prestación por incapacidad otorgada.

**Base Legal:**

- ✓ Art. 333 código de trabajo.

**Solución**

Datos

Salario Base: \$ 400.00

Gastos Médicos: \$100.00 + IVA

Cuando el empleado no cotice al Instituto Salvadoreño Del Seguro Social al momento del accidente, tendrá el patrono la obligación de pagar el total de gastos médicos y la cuantía del 75% por los días de incapacidad.

**Paso 1. Calcular el monto a pagar de los primeros 3 días que trabajo.**

Del 1-3 días trabajados junio

$\$ 400 / 30 \text{ días} = \$ 13.33$  sueldo diario

$\$ 13.33 \times 3 \text{ días} = \$ 40.00$

**Paso 2. Calcular el monto a pagar por los días de incapacidad a cargo del patrono.**

Del 4-23 días de incapacidad al cargo del patrono

$(13.33 \times 20 \text{ días}) \times 75\% = \$ 200.00$

**Paso 3. Calcular los días restantes que trabajo.**

Del 24-30 días de junios laborados

$\$13.33 \times 7 \text{ días} = \$ 93.31$

**Paso 4. Salario a recibir.**

Total:  $\$ 40.00 + \$ 93.31 = \$ 133.31$

**Paso 5. Calculo del AFP**

Empleado  $\$ 133.31 \times 7.25\% = \$ 9.66$

Empleador  $\$ 133.31 \times 7.75\% = \$ 10.33$

**Paso 6. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/6/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 443.64	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 133.31		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 10.33		
	410336	Prestación por incapacidad	\$ 200.00		
	410335	Servicios médicos	\$ 100.00		
	1107	<u>Crédito Fiscal IVA</u>		\$ 13.00	
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 9.66
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 9.66		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 10.33
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 10.33		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 436.65
	110101	Caja General			

Por pago de sueldo del mes de junio al sr Luis y Servicios Médicos

**Paso 7. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 133.31
Servicios médicos	\$ 100.00
Prestación por incapacidad	\$ 200.00
AFP	\$ 10.33
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 443.64</b>

Al no tener inscrito el empleado al ISSS el pago de la prestación por incapacidad recae sobre el patrono al igual los servicios médicos, tales gastos son inesperados y a la vez pueden ser perjudiciales.

**Explicación:** En caso de riesgos profesionales el patrono queda obligado a proporcionar al trabajador un subsidio diario equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico durante



los primeros sesenta días, hasta que este se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanente o fallezca así lo establece el Art. 333 Código de Trabajo.

### **6.5.12 Prestaciones por enfermedad**

#### **6.5.12.1 Cuando el trabajador cotiza al ISSS**

La señorita Judith Ventura es trabajadora de la gasolinera ABC, S.A DE C.V en el cual se desempeña de vendedora ganando un salario de \$ 325.00, resulta que el 16 de septiembre del presente año no se presentó trabajar ya que su estado de salud no lo permitía, de inmediato se trasladó a las instalaciones del ISSS, un médico evaluó su estado de salud, determinando que sus padecimientos es una infección en las vías urinarias dejándole una incapacidad de 7 días en la cual debe tener absoluto reposo y tomarse los medicamento recetados.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

#### **Base Legal:**

- ✓ Art. 100 de la ley del seguro social.
- ✓ Art. 23 y 24 del reglamento para la aplicación del régimen del seguro social.

#### **Solución.**

Datos.

Salario Base: \$ 325.00

Días trabajados del 01 al 15 y del 23 al 30 de septiembre = 23 días

Incapacidad laboral del 16 al 22 de septiembre = 7 días.

#### **Paso 1. Calcular su salario diario.**

Salario por día = \$ 325.00 / 30 días = \$ 10.83

**Paso 2. Calcular salario mensual.**

$$\text{\$ } 10.83 \times 23 \text{ días} = \text{\$ } 249.09$$

El ISSS le comenzara a pagar a partir del 4 día de incapacidad.

Los días del 16 al 18 no se le remuneraran ya que la empresa decide apearse al art. 100 de la ley del seguro social en el cual dice; El patrono que contribuya al régimen del seguro social quedara exento de las prestaciones que le impongan las leyes en favor de los trabajadores, ella se presenta a trabajar con normalidad el día 24 de septiembre.

**Paso 3. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

$$\text{ISSS} = \text{\$ } 249.09 \times 3\% = \text{\$ } 7.47$$

$$\text{AFP} = \text{\$ } 249.09 \times 7.25\% = \text{\$ } 18.06$$

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

$$\text{ISSS} = \text{\$ } 249.09 \times 7.50\% = \text{\$ } 18.68$$

$$\text{AFP} = \text{\$ } 249.09 \times 7.75\% = \text{\$ } 19.30$$

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 287.07	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 249.09		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 18.68		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 19.30		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 25.53
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 7.47		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 18.06		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 37.99
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 18.68		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 19.30		

1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>	\$ 223.55
110101	Caja General	
	Por pago del mes a Judith Ventura	

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 249.09
ISSS	\$ 18.68
AFP	\$ 19.30
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 287.07</b>

Al tener inscrita a su empleada al ISSS solo deberá pagar su salario y prestaciones sociales, ya que al estar cotizando queda exento de pagar la incapacidad por enfermedad.

**Explicación:** Al tener inscrita al seguro médico a la señorita Judith, el patrono queda exento de pagarle contribuciones por su estado de salud, en algunos casos el patrono podría pagarle los primeros 3 días de incapacidad en su totalidad si así lo desea, el patrono conoce los beneficios que brinda el seguro social al estar al día con sus cotizaciones, es por ello que las empresas no deben de actuar de mala fe, al no querer cotizar las prestaciones sociales de sus empleados.

**6.5.12.2 Cuando el trabajador no cotiza al ISSS**

El señor Walter Castillo es trabajador de la gasolinera ABC, S.A DE C.V en el cual se desempeña de ordenanza ganando un salario de 310.00, labora en la empresa desde 16 de agosto del 2020, el señor Walter posee la enfermedad de diabetes tipo 2 más insuficiencia renal crónica, resulta que el 21 de septiembre de 2020 no se hizo presente a su trabajo debido a complicaciones de su enfermedad, le hace llegar a su patrono constancia medica certificada donde hace constar que debe de guardar absoluto reposo 10 días, Walter siente incertidumbre pues no sabe si estos días le serán remunerados, los gastos médicos del señor castillo fueron de \$ 125.00 más IVA.

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020 y pago de prestación por incapacidad otorgada.

**Base legal:**

- ✓ Art.307 del código de trabajo.
- ✓ art. 308 inciso A y B del código de trabajo.

**Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 310.00

Días trabajados del 01 al 20 de septiembre = 20 días

incapacidad laboral del 21 al 30 de septiembre = 10 días.

**Paso 1. Calcular su salario diario.**

Salario por día = \$ 310.00 / 30 días = \$ 10.33

**Paso 2. Calcular salario mensual.**

\$ 10.33 x 20 días = \$ 206.67

**Paso 3. Calcular prestación por incapacidad.**

\$ 10.33 x 10 días x 75% = \$ 77.48

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 409.15	
	410301	Sueldo y salarios	\$206.67		
	410335	Servicios Médicos	\$125.00		
	410336	Prestación por incapacidad	\$ 77.48		

1107	<u>Crédito Fiscal IVA</u>	\$ 16.25
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>	\$ 425.40
110101	Caja General	

Por pago de sueldo y prestación por incapacidad al sr. Walter Castillo

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 206.67
Servicios médicos	\$ 125.00
Prestación por incapacidad	\$ 77.48
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 409.15</b>

Al no tener a su empleado cotizando al ISSS, la incapacidad recae sobre el patrono además los servicios médicos, los cuales serán gastos no considerados previamente por el patrono.

**Explicación:** El señor Walter posee más de un mes de estar trabajando pero la empresa por negligencia no lo había asegurado al ISSS, es por ello que el patrono debe actuar según lo establecido en el art. 307 de código de trabajo en el cual dice que por enfermedad del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan: Tercera categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días. Como podemos ver es de suma importancia tener asegurados a los trabajadores, ya que estos tienen beneficios sociales por parte del ISSS y el patrono se ahorra el pago de los días de incapacidad.

El art. 308 inciso A y B dice; no podrá ser objeto de despido, todo trabajador que padezca de enfermedades crónicas incapacitantes que requieran controles médicos frecuente, el patrono

tampoco podrá descontar los días en los que deba de llevar a cabo dichos controles o tratamientos, es por esta razón que el patrono no puede despedirlo ni tampoco descontarle los días de su salario.

### **6.5.13 Prestación por la reducción de la jornada laboral**

El señor Omar Rivas se desempeña de mecánico automotriz en la estación de servicios ABC, S.A DE C.V. Por su trabajo recibe \$ 340.00 mensual, su jornada laboral es de 8:00 am a 4:00 pm, debido a la crisis que enfrenta el país por el covid-19 la empresa se vio en la obligación en reducir la jornada laboral por la insuficiencia de fondos para pagar en totalidad la planilla de empleados ya que por la cuarentena decretada los ingresos se han visto severamente afectados, es por ello que la estación de servicios le informa al señor Omar que a partir del día lunes 13 de abril solo trabajara 4 horas diarias, de 8:00 am a 12:00 md. El señor Rivas tiene la preocupación de cuanto recibirá en concepto de salario pues trabajará menos horas de las establecidas.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de abril de 2020.

#### **Base Legal:**

- ✓ Art. 34. Del Código de Trabajo.

#### **Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 340.00

Días trabajados del 01 al 12 de abril = 12 días jornada completa.

Días de prestación del 13 al 15 de abril = 3 días jornada de 4 horas con un recargo de 50% por las horas no trabajadas.

Días trabajados del 16 al 30 de abril = 15 días jornada de 4 horas.

**Paso 1. Calcular salario diario.**

Salario por día = \$ 340.00 / 30 = \$ 11.33 salario por día.

**Paso 2. Calcular salario por hora.**

\$ 11.33 / 8 horas = \$ 1.42 sueldo por hora.

**Paso 3. Calcular salario mensual.**

\$ 11.33 x 12 días = \$ 135.96 monto por los primeros 12 días trabajados.

\$ 1.42 x 4 horas x 3 días = \$ 17.04

\$ 1.42 x 4 horas x 3 días x 50% = \$ 8.52

Total = \$ 17.04 + \$ 8.52 = \$ 25.56 monto a recibir los primeros 3 días de reducción de haberse realizado la reducción laboral.

\$ 1.42 x 4 horas x 15 días = \$ 85.20 monto a recibir por las 4 horas trabajadas durante los 15 días.

TOTAL = \$ 135.96 + \$ 25.56 + \$ 85.20 = \$ 246.72 monto total por el mes de abril.

**Paso 4. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 246.72 x 3% = \$ 7.40

AFP= \$ 246.72 x 7.25% = \$ 17.89

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 246.72 x 7.50% = \$ 18.50

AFP= \$ 246.72 x 7.75% = \$ 19.12

**Paso 5. Realizamos el registro contable al final del mes.**

Fecha	Código	Cuenta / Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/4/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 284.34	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 246.72		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 18.50		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 19.12		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 25.29

210501	Cotización trabajador ISSS	\$	7.40
210503	Cotización trabajador AFP	\$	17.89
210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 37.62
21040501	Aporte patronal ISSS	\$	18.50
21040503	Aporte patronal AFP	\$	19.12
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 221.43
110101	Caja General		

Por pago realizado del mes de abril a Omar Rivas

### **Paso 6. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 246.72
ISSS	\$ 18.50
AFP	\$ 19.12
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 284.34</b>

Al haber una reducción en la jornada laboral habrá una disminución del gasto en el pago de los empleados.

**Explicación:** El patrono se apega al art. 34 del código de trabajo en el cual dice, si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no fueren imputables al patrono, la obligación de éste será la de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al cincuenta por ciento del que dejaren de devengar por la reducción, hasta por un plazo máximo de tres días. Pasados éstos, los trabajadores sólo devengarán el salario correspondiente al tiempo que trabajen. En nuestro caso la fuerza mayor es debido a la insuficiencia de fondos por la crisis económica debido a la epidemiología que el país atraviesa como lo es el covid-19 la cual no es imputable al patrono, ni al trabajador y la empresa está en su derecho a acudir a lo que la ley le permita para poder sobrevivir, siempre y cuando no violente las



disposiciones legales que protegen a los trabajadores, es por ello que los primeros 12 días se le pagan con normalidad, del 13 al 15 se pagan las 4 horas diarias más un recargo del 50% por las otras 4 horas no trabajadas, esto se realiza solo los primeros 3 días desde la reducción de laboras, luego los otros 15 días se remuneran solo las 4 horas trabajadas. Si la reducción de horas se mantiene para el próximo mes solo tendría que pagarle las 4 horas diarias durante el mes, hasta que las labores vuelvan a su jornada con normalidad.

#### **6.5.14 Prestación por la suspensión del contrato de trabajo**

Andrés García es trabajador de ABC, S.A DE C.V. En la cual trabaja de ordenanza, ganando un salario de \$ 310.00 mensual, el día 16 de marzo recibió el aviso de notificación de suspensión de contrato por parte de su patrono, esto debido a la declaratoria de la pandemia realizada por el gobierno central y posteriormente la cuarentena estricta implementa para contrarrestar el covid-19, la estación se vio limitada de su recurso más importante, esto es el recurso humano, ante la imposibilidad de poder abrir con normalidad su negocio, las ventas mermaron y la empresa no podía continuar por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de marzo de 2020.

#### **Base legal.**

- ✓ Artículo 36 numeral 1° del Código de Trabajo.
- ✓ Artículo 37 del Código de Trabajo.

#### **Solución**

Datos.

El mes de marzo sería cancelado con normalidad.

A partir de 17 de marzo deben contarse 30 días para que dicha suspensión de contrato pueda ser legal, entonces del 17 al 31 de marzo hay 15 días y en abril deben de contarse otros 15 por lo tanto a partir del día 16 de abril se haría efectiva la suspensión del contrato.

**Paso 1. Calcular salario diario.**

Salario por día = \$ 310.00 / 30 = \$ 10.33 salario por día.

**Paso 2. Calcular salario mensual.**

\$ 10.33 x 15 días = \$ 155.00 salario a recibir por el mes de abril.

**Paso 3. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 155.00 x 3% = \$ 4.65

AFP= \$ 155.00 x 7.25% = \$ 11.24

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 155.00 x 7.50% = \$ 11.63

AFP= \$ 155.00 x 7.75% = \$ 12.01

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Cuenta / Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/4/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 178.64	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 155.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 11.63		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 12.01		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 15.89
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 4.65		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 11.24		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 23.64
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 11.63		

21040503	Aporte patronal AFP	\$ 12.01	
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 139.11
110101	Caja General		

Por pago realizado del mes de abril a Andrés García

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Sueldo Bruto	\$ 155.00
ISSS	\$ 11.63
AFP	\$ 12.01
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 178.64</b>

Al haber una suspensión de labores solo deberá de pagar por el tiempo trabajado, siempre y cuando las causas no sean responsabilidad del patrono.

**Explicación:** Hay muchas formas de interpretar la suspensión de contrato laboral, algunos dirán que aplica el numeral 1° del Artículo 36 y otros dirán que aplica el artículo 37 del código de trabajo que dice así: También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

1°- Por mutuo consentimiento de las partes.

2°- Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo.

3°- Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad.

Por las opiniones expresadas por el Ministro de Trabajo en reiteradas entrevistas televisivas, la autoridad competente procederá conforme esta última línea de acción jurídica (Art 37, sobre todo en la segunda causal).

Por tanto, si se puede suspender el contrato a causa de la emergencia nacional y consecuente cuarentena por covid19, los empleados y patronos deberán tomar las acciones pertinentes que la ley les faculta según sea el caso; será la autoridad legal correspondiente la que tenga la última palabra en cuanto a si las actuaciones de ambos fueron o no correctas. En nuestro caso el patrono actuó de conforme al art. 37 causal 2, es por ello que siguió el proceso que establece el Artículo 41 y 42 del CT que dice así:

Art. 41.- En los demás casos comprendidos en el Art. 37, la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en este Código.

Art. 42.- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente.

El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado a los trabajadores.

Podemos ver que en nuestro caso el patrono realizó el proceso de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales de nuestro país, queda demostrado que cuando se conoce lo que las leyes dictan tanto como los trabajadores y patronos son beneficiados.

#### **6.5.15 Prestación por interrupción de labores.**

La señorita Estefany Martínez labora en la estación de servicios ABC, S.A DE C.V. En la cual se desempeña de encargada de cocina ganando un salario mensual de \$ 315.00, el día 03 de junio en horas de la noche recibe una llamada de su trabajo para infórmale que el día sábado 04 y domingo 05 no se presente a trabajar ya que protección civil ha decretado alerta roja en el territorio salvadoreño debido a la tormenta tropical Cristóbal, la estación de servicios siempre velando por la protección y bienestar de sus trabajadores ha decidido reanudar labores hasta el día

lunes 6 de junio, Estefany tiene la incertidumbre pues desconoce si estos días serán descontados de su salario o si el patrono se los pagara con normalidad.

**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de junio de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 33.

**Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 315.00

Días trabajados del 01 al 03 y del 06 al 30 de junio = 28 días.

Días de prestación 03 y 04 de junio = 2 días.

**Paso 1. Calcular salario diario.**

Salario por día = \$ 315.00 / 30 = \$ 10.50

**Paso 2. Calcular salario mensual.**

28 días x \$ 10.50 = \$ 294.00 Monto por los días trabajados.

\$ 10.50 x 50 % = \$ 5.25

2 días x \$ 5.25 = \$ 10.50 Monto por los días de prestación.

Total = \$ 294.00 + \$ 10.50 = \$ 304.50 Este sería el salario que recibirá en junio.

**Paso 3. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 304.50 x 3% = \$ 9.14

AFP= \$ 304.50 x 7.25% = \$ 22.08

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 304.50 x 7.50% = \$ 22.84

AFP= \$ 304.50 x 7.75% = \$ 23.60

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Cuenta / Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/6/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 350.94	
	410301	Sueldo y salarios	\$304.50		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 22.84		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 23.60		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 31.21
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 9.14		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 22.08		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 46.44
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 22.84		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 23.60		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 273.29
	110101	Caja General			

Por pago realizado del mes de junio a Estefany Martínez

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 304.50
ISSS	\$ 22.84
AFP	\$ 23.60
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 350.94</b>

Por la interrupción de labores por razones y causas no imputables al patrono hay una disminución en el gasto, debido al pago de salarios a un 50%.

**Explicación:** Por los días no trabajados debido a la interrupción de labores el patrono se apega al artículo art. 33. Del Código de Trabajo en el que dice que hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres

días, en nuestro caso hubo una interrupción debido a una fuerza mayor como lo es una tormenta tropical de esa categoría la cual no era imputable al patrono ni al trabajador por lo tanto procede a pagarle el equivalente al cincuenta por ciento de lo que habría ganado en los días con su salario, es de mencionar que el patrono no puede descontar los dos días ya que estaría cayendo en incumpliendo de sus obligaciones, por otro lado si podría pagarle los día completos si el así lo desea, pero si decide solo pagarle los días a un 50% está en todo su derecho de hacerlo, de esta forma hay un nivel de equivalencia pues Estefany no deja de percibir sus ingresos y el como patrono se ahorra parte del gasto realizado.

#### **6.5.16 Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo.**

La señora Marisol Contreras quien posee el cargo de Atención al Cliente en la gasolinera ABC, S.A de C.V, a quien le pagan un salario de \$ 400.00 mensual, el día 01 de septiembre del presente año recibió el aviso por parte del juzgado de familia de la ciudad de San Miguel que debía hacerse presente el día martes 08 de septiembre, para tratar el proceso judicial que ella interpuso en contra de su esposo por violencia doméstica. El día posterior la señora María Contreras realizo la solicitud de permiso ante el departamento de recursos humanos de la empresa para que le concedieran permiso de asistir a dicho citatorio.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

#### **Base Legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal f)

#### **Solución.**

Datos.

Salario Base: \$ 400.00

**Paso 1. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 400.00 x 3% = \$ 12.00

AFP= \$ 400.00 x 7.25% = \$ 29.00

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 400.00 x 7.50% = \$ 30.00

AFP= \$ 400.00 x 7.75% = \$ 31.00

**Paso 2. Realizamos el registro contable al final del mes.**

Fecha	Código	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 461.00	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 400.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 30.00		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 31.00		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 41.00
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 12.00		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 29.00		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 61.00
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 30.00		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 31.00		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 359.00
	110101	Caja General			

Por pago realizado del mes de septiembre a Marisol Contreras.

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 400.00
ISSS	\$ 30.00



AFP	\$ 31.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 461.00</b>

Por la licencia concedida no habría disminución en los gastos incurridos en el pago a la empleada.

**Explicación:** El pago que recibirá al final del mes la señora Marisol sería el mismo pues la empresa no podrá descontarle el día o las horas no trabajadas, ya que tal como lo establece el Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal f) “En estos casos la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia”. La única forma que puede proceder un descuento sería que la señora Marisol no presentara la solicitud de permiso ante recursos humanos o ante su jefe inmediato y no tuviese la documentación de respaldo que haga constar que ese día tenía que hacerse presente al citatorio en el juzgado de la familia.

#### **6.5.17 Licencia por cumplir obligaciones familiares.**

José Luis Vásquez Lara es un joven de 24 años de edad que trabaja en estación de servicios ABC, S.A DE C.V de la ciudad de San Miguel, en la cual se desempeña como auxiliar de estación, recibiendo en concepto de pago un salario de \$ 380.00 mensual, resulta que en horas de la noche del día 12 de octubre del presente año recibió la triste noticia de parte de su hermano mayor que su madre había fallecido a causa de enfermedades, de inmediato José le solicitó a su jefe que le concediera para trasladarse hasta el lugar de origen de su mamá y así darle sepultura a los restos de su querida madre, el jefe accedió a su petición y le concedió los días martes 13 y miércoles 14 de octubre, pero el joven muy adolorido por la pérdida de su mamá no se hizo presente el día jueves 15 de octubre sino hasta el día viernes 16 de octubre decidió hacerse presente a su trabajo.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de octubre de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal b)

**Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 380.00

Días trabajados del 01 al 12 y del 16 al 31 de octubre = 30 días en total.

Días concedido según prestación laboral 13 y 14 de octubre = 2 días.

Día no trabajado 15 de octubre = 1 día.

**Paso 1. Calcular su salario diario.**

Salario por día = \$ 380.00 / 31 = \$ 12.26

**Paso 2. Calcular salario mensual.**

30 días x \$ 12.26 = \$ 367.74 Este sería el salario recibir en el mes de octubre.

**Paso 3. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 367.74 x 3% = \$ 11.03

AFP= \$ 367.74 x 7.25% = \$ 26.66

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 367.74 x 7.50% = \$ 27.58

AFP= \$ 367.74 x 7.75% = \$ 28.50

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/10/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 423.82	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 367.74		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 27.58		

410309	Cuota patronal AFP	\$ 28.50	
2105	<u>Retenciones legales</u>		\$ 37.69
210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 11.03	
210503	Cotización trabajador AFP	\$ 26.66	
210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$ 56.08
21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 27.58	
21040503	Aporte patronal AFP	\$ 28.50	
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 330.05
110101	Caja General		

Por pago realizado del mes de octubre a José Vásquez.

#### **Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTOS</b>
Sueldo Bruto	\$ 367.74
ISSS	\$ 27.58
AFP	\$ 28.50
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 423.82</b>

Por la licencia concedida no habría disminución en su salario, pero si será causa el día que no fue a trabajar.

**Explicación:** Según lo establecido en la ley el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario. En nuestro caso el joven José Luis solicitud la prestación de estos dos días que concede el código de trabajo, el patrono accedió y le fue fueron remunerados como si los hubiese trabajado, pero faltó un día de trabajo, el patrono realizó el respectivo descuento del día no laborado, a la vez el jefe puede levantar un acta de

irresponsabilidad de obligaciones por parte del trabajador y dependiendo las políticas de la empresa puede ser hasta causa de despido.

#### **6.5.18 Licencia por imposibilidad física o psicológica.**

La señorita Verónica Orellana es trabajadora de la estación de servicios ABC, S.A de C.V En la ciudad de San Miguel, en la cual se desempeña jefa de caja recibe un salario de \$ 350.00, el día martes 13 de octubre mientras salía de su trabajo en horas de la tarde una banda de jóvenes la interceptaron en el camino de regreso a su casa, ellos trataban de realizarle agresiones sexuales en contra de su voluntad, ella exclamo ayuda la cual fue oída por unos hombres que pasaban por la zona, la banda de jóvenes al darse cuenta se dieron a la fuga, pero debido al forcejeo le causaron un trauma psicológico por lo sucedido, el siguiente día la señorita Verónica no se presentó a trabajar y le hizo llegar a su jefe una constancia extendida por autoridades competentes que evidencia la violencia sufrida, la cual consta de 8 días de licencia. El día jueves 22 de octubre se hizo presente nuevamente a su trabajo.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de octubre de 2020.

#### **Base legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal e)

#### **Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 350.00

Días trabajados del 01 al 13 y del 22 al 31 de octubre = 23 días.

Días no trabajados del 14 al 21 de octubre = 8 días

#### **Paso 1. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 350.00 x 3% = \$ 10.50

AFP= \$ 350.00 x 7.25% = \$ 25.38

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 350.00 x 7.50% = \$ 26.25

AFP= \$ 350.00 x 7.75% = \$ 27.13

**Paso 2. Realizamos el registro contable al final del mes.**

Fecha	Código	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/10/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 403.38	
	410301	Sueldo y salarios	\$ 350.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 26.25		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 27.13		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 35.88
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 10.50		
	210503	Cotización Trabajador AFP	\$ 25.38		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 53.38
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 26.25		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 27.13		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 314.13
	110101	Caja General			

Por pago realizado del mes de octubre a Verónica Orellana .

**Paso 3. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 350.00
ISSS	\$ 26.25
AFP	\$ 27.13
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 403.38</b>

Brindar la licencia genera un gasto que debe de asumir el patrono mientras imposibilitada para trabajar.

**Explicación:** El pago se realizó completo esto debido que tal como lo establece el código de trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal e) En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada. El patrono debe de remunerar aquellos días en los cuales no pueda asistir a trabajar Verónica ya que fue imposibilitada psicológicamente debido al trauma ocasionado por la violencia sufrida, el patrono deberá pagar su salario con normalidad siempre y cuando ella haya presentado la constancia medica de lo contrario los días de ausencia deberán ser descontados de su salario o incluso podría ser despedida por los días faltados a su trabajo.

#### **6.5.19 Licencia por paternidad.**

El sr. Carlos López es trabajador de la estación de servicios ABC, S.A DE C.V de la ciudad de San Miguel, en la cual se desempeña como auxiliar de tienda del establecimiento devengando un salario de \$ 325.00 mensual, el día 11 de octubre recibió la noticia por parte de su esposa que se encontraba en el hospital San Juan de Dios, su hora de dar a luz había llegado, el Sr Carlos solicito de forma inmediata permiso a su patrono para ir al hospital para así acompañar a su esposa, el jefe accedió a la petición, el sr. López hizo uso de sus derechos laborales tomando los días del 11 al 13 de octubre para estar a cuidado de su hijo y esposa.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de octubre de 2020.

#### **Base legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal d)

**Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 325.00

Días trabajados del 01 al 10 de 14 al 31 de octubre = 28 días.

Días de licencia concedidos 11 al 13 de octubre = 3 días.

**Paso 1. Calcular salario mensual.**

= \$ 325.00 Este sería el salario recibir en el mes de octubre.

Ya que el hizo uso de su derecho a la prestación de licencia por paternidad es por ello que no se le puede descontar los días concedidos.

**Paso 3. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 325.00 x 3% = \$ 9.75

AFP= \$ 325.00 x 7.25% = \$ 23.56

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 325.00 x 7.50% = \$ 24.38

AFP= \$ 325.00 x 7.75% = \$ 25.19

**Paso 4. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/10/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 374.57	
	410301	Sueldo y salarios	\$325.00		
	410308	Cuota patronal ISSS	\$ 24.38		
	410309	Cuota patronal AFP	\$ 25.19		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$ 33.31
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 9.75		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 23.56		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$ 49.56

21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 24.38	
21040503	Aporte patronal AFP	\$ 25.19	
1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>		\$ 291.68
110101	Caja General		

Por pago realizado del mes de octubre a Carlos López

**Paso 5. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 325.00
ISSS	\$ 24.38
AFP	\$ 25.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 374.57</b>

La licencia de paternidad es costeadada por el patrono es decir que es un gasto que debe de asumir.

**Explicación:** Tal como lo establece el código de trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal d). El patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días cuando estos sean desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento, podemos ver que el sr. Carlos hizo uso de su derecho los días del 11 al 13 de octubre los cuales le fueron cancelados con normalidad.

**6.5.20 Licencia por cumplir obligaciones de carácter público.**

El 05 de septiembre del presente año el Lic. Oscar Portillo quien labora de Gerente General en la gasolinera ABC, S.A de C.V devengando un salario de \$ 850.00 mensuales, y a la vez es concejal suplente del partido PDC en la alcaldía municipal de San Miguel, informa mediante nota al departamento de recursos humanos que los día viernes 12 y lunes 28 de septiembre no podrá asistir a su trabajo ya que esos días se han asignado plenarias del consejo municipal en la cual debe de asistir en representación de su partido, por lo tanto solicita permiso para tales días.



**Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de salario del mes de septiembre de 2020.

**Base Legal:**

- ✓ Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal a)

**Solución**

Datos.

Salario Base: \$ 850.00

**Paso 1. Procedemos a realizar los respectivos cálculos de ISSS Y AFP**

Descuentos de ISSS y AFP a empleados.

ISSS= \$ 850.00 x 3% = \$ 25.50

AFP= \$ 850.00 x 7.25% = \$ 61.63

Aportaciones Patronal de ISSS y AFP.

ISSS= \$ 850.00 x 7.50% = \$ 63.75

AFP= \$ 850.00 x 7.75% = \$ 65.88

**Paso 2. Retención impuesta sobre la renta**

$\$850.00 - \$25.50 - \$61.63 = \$762.87$  buscamos este monto en la tabla de retención mensual y cae en tramo II.

**Tabla de Retención Mensual**

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

$\$762.87 - \$472.00 = \$290.87 \times 10\% = 29.09 + 17.67 = \$46.76$  ISR

**Paso 3. Realizamos el registro contable al final del mes**

Fecha	Código	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/9/2020		Partida N° 1			
	4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 979.63	
	410401	Sueldo y salarios	\$ 850.00		
	410408	Cuota patronal ISSS	\$ 63.75		
	410409	Cuota patronal AFP	\$ 65.88		
	2105	<u>Retenciones legales</u>			\$133.89
	210501	Cotización trabajador ISSS	\$ 25.50		
	210503	Cotización trabajador AFP	\$ 61.63		
	210507	Impuesto sobre la Renta	\$ 46.76		
	210405	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$129.63
	21040501	Aporte patronal ISSS	\$ 63.75		
	21040503	Aporte patronal AFP	\$ 65.88		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$716.12
	110101	Caja General			

Por pago realizado del mes de septiembre a Oscar Portillo

**Paso 4. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 850.00
ISSS	\$ 63.75
AFP	\$ 65.88
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 979.63</b>

La otorgación de dicha licencia significa un gasto para el patrono el cual debe de cumplir.

**Explicación:** El Lic. Oscar Portillo fue elegido por elección popular por lo tanto es un funcionario y este posee obligaciones de carácter público las cuales debe de ejercer por lo tanto el pago que recibirá al final del mes sería el mismo pues la empresa no podrá descontarle el día o las

horas no trabajadas, ya que tal como lo establece el Código de Trabajo Art. 29 Causal 6ª Literal

a) El patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas, la única manera que puede proceder un descuento sería que el Lic. Oscar Portillo no presentara la solicitud de permiso ante recursos humanos o ante su jefe inmediato y no tuviese la documentación de respaldo que haga constar que esos días tiene obligaciones de carácter público.

#### **6.5.21 Ayuda en caso de muerte del trabajador cuando no cotiza al ISSS.**

El día 21 de diciembre, el propietario de la gasolinera para la cual laboraba el señor Miguel Ángel Flores González quien desempeñaba el cargo de auxiliar de estación el cual recibe un salario de \$310.00, recibió la noticia de que su empleado falleció, debido a complicaciones de salud.

#### **Se pide:**

- ✓ Realizar cálculos y registros contables para el pago de ayuda en caso de muerte del trabajador.

#### **Base Legal.**

- ✓ Código de Trabajo Art. 313

#### **Solución**

##### **Datos**

Nombre del Empleado: Miguel Ángel Flores González

Sueldo Mensual: \$ 310.00

Personas que dependen económicamente de él:

1. Luisa María Gómez (esposa)
2. Luis Miguel Flores Gómez (hijo)

La ayuda en caso de muerte del trabajador es una prestación inmediata a cargo del patrono.

**Paso 1: Encontrar el valor a recibir en concepto de ayuda por muerte del trabajador**

En base al Art. 313 del Código de Trabajo el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente del fallecido, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico, para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador.

Valor a recibir = Sueldo de 30 días / 30 días x 60 días.

= \$ 310 / 30 x 60 = \$ 620.00

Valor a recibir = \$ 620.00

**Paso 2. Registro contable correspondiente.**

Fecha	Código	Concepto	Parcial	Debe	Haber
21/12/2020		Partida N° 1			
	4103	<u>Gastos de Venta</u>		\$ 620.00	
	410334	Ayuda en caso de muerte del trabajador	\$ 620.00		
	1101	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 620.00
	110101	Caja General			
		Por ayuda en caso de muerte del trabajador al Miguel Ángel Flores			

**Paso 3. Realizamos cuadro resumen de costos generados.**

COSTEO	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Ayuda en caso de muerte del trabajador	\$ 620.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 620.00</b>

**Explicación:** El patrono deberá pagar a los familiares que el trabajador haya dejado establecido en el contrato la cantidad de 60 días de salario básico, pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a \$28.57 es por ello la importancia de tener asegurado a los trabajadores pues al no estarlo el patrono estará obligado a cumplir lo que manda el art. 313 del código de trabajo, esto sería un gasto que por negligencia debe de cumplir.

## 6.6 RESUMEN DE COSTEO

A continuación, se presentan los gastos generados por la estación de servicios ABC, S.A DE C.V, los cuales pertenecen únicamente a los casos prácticos realizados anteriormente, en el periodo de enero a diciembre de 2020, el siguiente cuadro es una propuesta de ejemplo para que las estaciones de servicios de la ciudad de San Miguel puedan llevar ordenadamente y detalladamente los gastos efectuados en el periodo, de esta forma puedan saber los gastos que incurrirían al brindar todas las prestaciones laborales a sus empleados, de igual manera sabrán las implicaciones financieras que puede ocasionar no llevar un registro debidamente adecuado, dicho cuadro puede ser modificado o incluso agregársele detalles, siempre y cuando logre facilitar el debido costeo.

### 6.6.1 Cuadros de costos por cada caso práctico realizado.

<b>CASO N. 6.5.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTO</b>
Sueldo Bruto	\$ 304.17
ISSS	\$ 22.81
AFP	\$ 23.57
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 350.55</b>

<b>CASO N. 6.5.2</b>	
<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTO</b>
Sueldo Bruto	\$ 8,740.00
ISSS	\$ 655.50
AFP	\$ 677.35
INSAFORP	\$ 87.40
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 10,160.25</b>

<b>CASO N. 6.5.2.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTO</b>
Sueldo Bruto	\$ 3,500.00
ISSS	\$ 367.50
AFP	\$ 525.00
INSAFORP	\$ 35.00
Multas Y Recargos	\$ 151.04
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4,578.54</b>

<b>CASO N. 6.5.3.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTO</b>
Sueldo Bruto	\$ 350.00
Horas Extras	\$ 5.84
ISSS	\$ 26.69
AFP	\$ 27.58
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 410.11</b>

<b>CASO N. 6.5.3.2</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 350.00
Horas Extras	\$ 10.95
ISSS	\$ 27.07
AFP	\$ 27.97
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 415.99</b>

<b>CASO N. 6.5.4</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 315.17
ISSS	\$ 23.64
AFP	\$ 24.43
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 363.24</b>

<b>CASO N. 6.5.5</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 346.66
ISSS	\$ 26.00
AFP	\$ 26.87
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 399.53</b>

<b>CASO N. 6.5.6</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo	\$ 175.00
Vacación	\$ 227.50
ISSS	\$ 30.19
AFP	\$ 31.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 463.88</b>

<b>CASO N. 6.5.7</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 232.25
Vacación	\$ 500.05
Aguinaldo	\$ 447.53
Indemnización	\$ 845.75
ISSS	\$ 54.92
AFP	\$ 56.75
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,137.25</b>

<b>CASO N. 6.5.8.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Salarios Caídos	\$ 1,100.16
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 90.59
AFP	\$ 93.61
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,175.66</b>

<b>CASO N. 6.5.8.2</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Salarios Caídos	\$ 1,623.70
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 129.86
AFP	\$ 134.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,779.05</b>

<b>CASO N. 6.5.8.3</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Recurso de casación	\$ 114.28
Salarios Caídos	\$ 1,922.87
Vacación	\$ 107.74
Aguinaldo	\$ 117.81
Indemnización	\$ 665.75
ISSS	\$ 152.30
AFP	\$ 157.37
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3,238.12</b>

<b>CASO N. 6.5.9</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Sueldo Bruto	\$ 258.06
Vacación	\$ 68.56
Aguinaldo	\$ 149.32
Prestación Por Renuncia Voluntaria	\$ 552.74
ISSS	\$ 24.50
AFP	\$ 25.31
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,078.49</b>

<b>CASO N. 6.5.10.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Licencia por Maternidad	\$ 1,867.04
Servicios médicos	\$ 400.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,267.04</b>

<b>CASO N. 6.5.10.3</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Salarios por pagar	\$ 1,206.54
Vacación	\$ 247.01
Aguinaldo	\$ 323.00
Indemnización	\$ 1,294.18
Licencia por maternidad	\$ 1,135.57
Prestación por estabilidad laboral	\$ 1,825.02
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 6,031.32</b>

<b>CASO N. 6.5.11.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Sueldo Bruto	\$ 146.64
ISSS	\$ 15.40
AFP	\$ 22.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 184.03</b>

<b>CASO N. 6.5.11.2</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Prestación por incapacidad	\$ 66.60
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 66.60</b>

<b>CASO N. 6.5.11.3</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Sueldo Bruto	\$ 133.31
Servicios médicos	\$ 100.00
Prestación por incapacidad	\$ 200.00
AFP	\$ 10.33
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 443.64</b>

<b>CASO N. 6.5.12.1</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Sueldo Bruto	\$ 249.09
ISSS	\$ 18.68
AFP	\$ 19.30
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 287.07</b>

<b>CASO N. 6.5.12.2</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTO
Sueldo Bruto	\$ 206.67
Servicios médicos	\$ 125.00
Prestación por incapacidad	\$ 77.48
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 409.15</b>

<b>CASO N. 6.5.13</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 246.72
ISSS	\$ 18.50
AFP	\$ 19.12
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 284.34</b>

<b>CASO N. 6.5.14</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 155.00
ISSS	\$ 11.63
AFP	\$ 12.01
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 178.64</b>

<b>CASO N. 6.5.15</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 304.50
ISSS	\$ 22.84
AFP	\$ 23.60
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 350.94</b>

<b>CASO N. 6.5.16</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 400.00
ISSS	\$ 30.00
AFP	\$ 31.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 461.00</b>

<b>CASO N. 6.5.17</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 367.74
ISSS	\$ 27.58
AFP	\$ 28.50
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 423.82</b>

<b>CASO N. 6.5.18</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 350.00
ISSS	\$ 26.25
AFP	\$ 27.13
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 403.38</b>

<b>CASO N. 6.5.19</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 325.00
ISSS	\$ 24.38
AFP	\$ 25.19
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 374.57</b>

<b>CASO N. 6.5.20</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Sueldo Bruto	\$ 850.00
ISSS	\$ 63.75
AFP	\$ 65.88
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 979.63</b>

<b>CASO N. 6.5.21</b>	
<b>COSTEO</b>	
DESCRIPCIÓN	MONTOS
Ayuda en caso de muerte del trabajador	\$ 620.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 620.00</b>



**6.6.2 Cuadro consolidado de costos.**

Numero	DESCRIPCIÓN	MONTO
6.5.1	Salario mínimo	\$ 350.55
6.5.2	Prestaciones sociales de ISSS y AFP	\$ 10,160.25
6.5.2.1	Presentación fuera del plazo y pago extemporánea de planilla ISSS e INSAFORP.	\$ 4,578.54
6.5.3.1	Horas extras diurnas	\$ 410.11
6.5.3.2	Horas extras nocturnas	\$ 415.99
6.5.4	Día de descanso semanal	\$ 363.24
6.5.5	Día de asueto	\$ 399.53
6.5.6	Vacación anual remunerada.	\$ 463.88
6.5.7	Terminación de contrato con responsabilidad para el patrono por despido injustificado.	\$ 2,137.25
6.5.8.1	Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en primera instancia	\$ 2,175.66
6.5.8.2	Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en segunda instancia	\$ 2,779.05
6.5.8.3	Despido injustificado con responsabilidad para el patrono en primera instancia, en casación.	\$ 3,238.12
6.5.9	Prestación económica por renuncia voluntaria.	\$ 1,078.49
6.5.10.1	Prestación por maternidad cuando el patrono no tiene inscrito en ISSS a la trabajadora.	\$ 2,267.04
6.5.10.3	Prestación por maternidad por despido injustificado cuando la trabajadora no está inscrita al ISSS	\$ 6,031.32
6.5.11.1	Accidente de trabajo cuando cotiza ISSS	\$ 184.03
6.5.11.2	Cancelación voluntaria del 25% por parte del patrono	\$ 66.60
6.5.11.3	Accidente de trabajo cuando no cotiza ISSS	\$ 443.64
6.5.12.1	Prestaciones por enfermedad Cuando el trabajador cotiza al ISSS	\$ 287.07
6.5.12.2	Prestaciones por enfermedad Cuando el trabajador no cotiza al ISSS	\$ 409.15
6.5.13	Prestación por la reducción de la jornada laboral	\$ 284.34
6.5.14	Prestación por la suspensión del contrato de trabajo	\$ 178.64
6.5.15	Prestación por interrupción de labores.	\$ 350.94
6.5.16	Licencia por cumplir con diligencias y trámites de carácter judicial o administrativo.	\$ 461.00
6.5.17	Licencia por cumplir obligaciones familiares.	\$ 423.82
6.5.18	Licencia por imposibilidad física o psicológica.	\$ 403.38
6.5.19	Licencia por paternidad.	\$ 374.57
6.5.20	Licencia por cumplir obligaciones de carácter público.	\$ 979.63
6.5.21	Ayuda en caso de muerte del trabajador cuando no cotiza al ISSS.	\$ 620.00
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 42,315.83</b>

## CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.1 CONCLUSIONES.

- La falta de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales en las estaciones de servicio genera incumplimientos legales, ocasiona efectos financieros negativos sobre ella y crea una mala imagen de la empresa ante las instituciones competentes que velan por los derechos de los trabajadores.
- Debido a que no existe una adecuada divulgación de las disposiciones legales los empleados desconocen de los requisitos que deben cumplirse en caso que opten por hacer uso de sus derechos laborales, motivo por el cual los empleadores no les han otorgado las respectivas prestaciones económicas aprovechándose de la negligencia del trabajador.
- El incumplimiento de las leyes laborales de nuestra legislación salvadoreña ocasiona pagos de multas o cumplimiento de sanciones impuestas por las autoridades, perjudicando gravemente las finanzas de la empresa, reflejando una serie de gastos, que para efectos fiscales no posee beneficios económicos.
- Al no poseer liquidez para solventar las multas impuestas por las instituciones legales las empresas tienen que incurrir a préstamos a terceros o incluso vender parte de su patrimonio para poder cumplir con sus obligaciones.

- La Investigación realizada determino que algunos patronos y administrativos de las estaciones de servicios de la ciudad de San Miguel tienen el conocimiento mínimo sobre el debido costeo de las prestaciones laborales y los efectos financieros que estos tienen, debido a que en muchas ocasiones no le brindan el nivel de importancia necesario, pues no consideran todos los gastos que les puede ocasionar en la empresa.
  
- El reconocimiento de los Beneficios a los Empleados por Terminación se reflejará inmediatamente en resultados como pasivo y como gasto de acuerdo al párrafo 28.32 y el párrafo 28.34 de la NIIF para las PYMES respectivamente. Por otra parte, para su medición inicial una entidad aplicara lo dispuesto en el párrafo 28.36 de la NIIF para las PYMES que establece que se tiene que medir por la mejor estimación del desembolso que se requerirá para cancelar la obligación al cierre del ejercicio.
  
- No realizar los pagos por los incumplimientos legales cometidos conlleva a que los posibles inversionistas no deseen invertir en la estación de servicios, esto trae como consecuencia la pérdida de oportunidad de crecer a económicamente y patrimonialmente.

## 7.2 RECOMENDACIONES

- Las Gasolineras deben de poseer una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales en las estaciones de servicio, para evitar procesos erróneos como son los cálculos y registros contables, de esta manera se llevaría un adecuado proceso contable, y a la vez no caería en incumplimientos legales ocasionándole multas y sanciones, de igual manera al llevar un respectivo proceso no se verían afectadas por los efectos financieros que pueden ocasionar las erogaciones económicas realizadas por el cumplimiento de las prestaciones otorgadas a sus empleados.
- El ministerio de trabajo y previsión social debe darse a la tarea de implementar proyectos de divulgación de las disposiciones legales vigentes en nuestro país, dirigidas al sector empresarial y público en general esto debido a que actualmente la mayoría de trabajadores desconocen de sus derechos como empleado, pues en algunos casos no contaron con una buena educación recibida o incluso jamás han escuchado al respecto del tema, es por ello que estas instituciones que son las encargadas de velar por los intereses del trabajador deben de estar más a la disposición de la población para que no estén desinformados de sus derechos y deberes.
- Las gasolineras de la ciudad de San Miguel deben de dar cumplimiento al código de trabajo y las de más leyes que protegen los derechos de los trabajadores para evitar erogaciones económicas por negligencia o por querer obviar sus obligaciones como patrono, los cuales se resumen en pago de infracciones, multas, sanciones interpuestas por el cometimiento de incumplimientos legales.

- Cuando la estación de servicio no realiza las adecuadas provisiones de los gastos que deberá de incurrir para dar cumplimiento a sus deberes como patrono puede caer en falta de liquidez para poder solventar dichas obligaciones, es por ello que se hace énfasis en que se debe de llevar un adecuado proceso tanto contablemente y administrativo pues un buen control mejora la eficiencia de sus recursos, en algunos casos la empresa debe acudir a préstamos con terceros para poder pagar las multas impuestas por las instituciones competentes.
  
- Se recomienda a las estaciones de servicios realizar frecuentemente capacitaciones en el área laboral; ya que es de mucha importancia que los empleados administrativos y patronal tengan el conocimiento requerido y adecuado para que no incumplir sus deberes ya que ellos son los que deben de estar a la vanguardia en dar cumplimiento a sus obligaciones.
  
- A los propietarios y contadores de las entidades privadas del sector servicio les permitirá conocer la forma más razonable de establecer los pasivos laborales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato y las implicaciones legales y contables que tiene el incumplimiento a dichas disposiciones, así mismo, se puntualiza la importancia de reflejar las provisiones por pasivos laborales al final del periodo sobre el que se informa ya que se está cumpliendo con la normativa contable y que por disposición legal este gasto puede ser deducible de la renta imponible, además, le permitirá generar información financiera más razonable.

- Al no pagar las multas o infracciones puestas por las instituciones competentes conllevan a que la empresa tenga una mala imagen, es por ello que los posibles inversionistas no sientan el deseo de arriesgarse en invertir en dicha estación, como consecuencia la empresa pierde las oportunidades de crecer tanto económicamente como en expansión, se le recomienda aquellas estaciones de servicios que paguen sus obligaciones como lo establece las disposiciones legales de nuestro país para así evitar inconvenientes en un futuro.

## Bibliografía

- Diccionario Online. (2020). *Lexico Español*. Obtenido de <https://www.lexico.com/es/definicion/gasolinera>
- Alonso García, M. (1971). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial: Ariel S.A.
- Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Productos Derivados del Petróleo. (2018).
- Barahona Najarro, S. D., Mejia Herrera, S. B., & Ramirez Parada, S. M. (2007). *Análisis y diseño de una estructura de control interno para el área ingresos del sector gasolineras, bajo el enfoque del informe COSO*. San Salvador, El Salvador.
- Bustamante, J. A., Aguilar Chávez, J. A., & Santacruz Perdomo, Y. (2005). *Diseño de un programa de bottom line marketing para mantener la fidelidad de los clientes de las grandes gasolineras del área metropolitana de San Salvador*. San Salvador, El Salvador.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental. Edición, 11*, Pág.100. Editorial, HELIESTA S.R.L.
- Campos Hernández, E. A., Hernández Hernández, O. A., & López Quezada, E. E. (2016). *Programa de Salud y Salud Ocupacional para las Estaciones de Servicio de Combustibles del Municipio de Soyapango departamento de San Salvador*. Soyapango, El Salvador.
- Carta de las Naciones Unidas*. (1945). San Francisco, California, Estados Unidos.
- Cerón Arévalo, W. J., García Guevara, B. R., & Silis Espinoza, N. F. (2015). *Diseño de una Guía de Contabilización de los Beneficios a Empleados por terminación de contrato y sus implicaciones contables y legales en las PYMES del sector servicio de la Ciudad de San Miguel, 2015*. San Miguel, El Salvador.
- Chicas, F., Molina, C., Ramirez, J., & Valencia, A. (2010). *Justicia Laboral y derechos humanos en El Salvador : manual auto formativo*. San Salvador, El Salvador.
- Chinchilla Roldán, J. F. (2003). *Instituciones de Derecho Laboral Costarricense*. Pág. 47. San José, Costa Rica.
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (2009). *Sección 28 Beneficios a los Empleados*.
- Cruz Mendoza, L. R. (2007). *Propuesta de un modelo de gestión de calidad en el servicio al cliente para lograr la competitividad en las estaciones de servicio de gasolina de la ciudad de San Miguel*. San Miguel, El Salvador.
- De Buen, N. L. (2005). *Relación Laboral* (Decimonoveno Edición Tomo II; ed.). México, DF, México: Editorial Porrúa.
- De Diego, J. A. (2005). *Manual de Derecho Laboral para Empresas*. Pág.18. Buenos Aires, Argentina: Editorial, Errepart S.A.
- De la Cueva, M. (s.f.). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México,DF, México.
- Díaz Ruiz, E. A., Guevara Torres, J. J., & Mojeron Gómez, E. D. (2012). *Principios Constitucionales del Derecho Laboral como criterio para recuperar los Derechos de los Trabajadores*. San Miguel, El Salvador.
- Franco Renderos, M. E., Flores Hernández, L. M., & Sánchez García, R. d. (2016). *La Garantía de los Derechos Laborales y las Prestaciones de Ley en El Salvador*. San Salvador, El Salvador.
- GMIES-IDHUCA, *Manual de capacitación para capacitadoras y capacitadores de Costa Rica*. . (s.f.).
- GMIES-IDHUCA, *Manual de derechos laborales de Costa Rica*. (s.f.). Pág. 10.

- Gómez Aranda, R. (2012). Derecho Laboral I. *Primera Edición*. México, D.F, México: Editorial: RED TERCER MILENIO S.C.
- Jiménez Jiménez , J. E., Morales Romero, N. B., & Ventura Claros, J. I. (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.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social . (2004). *Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores*. San Salvador, El Salvador.
- MOTORGIGA DICcionario. (2020). Obtenido de <https://diccionario.motorgiga.com/diccionario/estacion-de-servicio-definicion-significado/gmx-niv15-con194059.htm>
- Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios . (2013).
- Pérez, B. (1983). Derecho del Trabajo. Pág.65. Buenos Aires, Argentina: Editorial, Astrea.
- Prestaciones Laborales en El Salvador*. (10 de Octubre de 2014). Obtenido de [https://es.slideshare.net/JLMac\\_/revista-sobre-prestaciones-laborales-en-el-salvador](https://es.slideshare.net/JLMac_/revista-sobre-prestaciones-laborales-en-el-salvador)
- Ratificación de los Convenios por país, OIT. (2020). *Ratificación de los Convenios por país*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es>
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la Justicia Social, 1919-2009* (Primera Edición ed.). Ginebra, Suiza.
- Santamaría Hernández, M. B., & Barerra Padilla, H. A. (2012). *Las Prestaciones Laborales del Trabajador Doméstico en El Salvador*. San Salvador, El Salvador.
- Saravia Benavides, J. H. (1971). Derecho del trabajo, naturaleza jurídica, características, objeto y fines. San Salvador, El Salvador.
- Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. (del 29 de octubre del 2002). Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1° Lab.
- UTE, Unidad Técnica del Sector Justicia. (s.f.). Las constituciones de la Republica de El Salvador, 1823-1983.
- Vásquez López, L. (2019). *Código de Trabajo con Prontuario y Tarifas de Salario Mínimo*. San Salvador, El Salvador: Editorial: LIS.
- Wordreference. (2005). *Diccionario de la Lengua Española OnLine*. Obtenido de <https://www.wordreference.com/definicion/gasolinera>



## ANEXOS

## ANEXO 1. FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA REALIZADA



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

**INTRODUCCIÓN:** El presente instrumento forma parte de la investigación desarrollada por estudiantes de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública titulada ‘‘Guía Práctica Sobre el Costeo de las Prestaciones Laborales y sus Efectos Financieros en las Estaciones de Servicio en la Ciudad de San Miguel, Año 2020’’.

**DIRIGIDO A:** Propietarios o administradores de las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel.

**OBJETIVO:** Indagar sobre el cumplimiento de las prestaciones laborales en las estaciones de servicio de la Ciudad de San Miguel.

**INDICACIONES:** Solo se puede elegir una opción la cual debe encerrarse en un círculo.

1. ¿Cuántos años tiene de funcionar esta estación de servicios?  
 (a) 1 a <3      (b) 3 a <6      (c) 6 a 10      (d) >10
2. ¿Cuántos trabajadores laboran en la estación de servicios?  
 (a) 10 a 15      (b) 16 a 20      (c) 21 a 25      (d) >25
3. ¿En esta estación de servicios trabajan las 24 horas del día?  
 (a) Si      (b) No
4. ¿Cuáles turnos labora esta estación de servicios?  
 (a) Diurna      (b) Nocturna      (c) Mixta      (d) Diurna-Nocturna
5. ¿En esta estación de servicios trabajan los 365 días del año?  
 (a) Si      (b) No

6. ¿Contempla dentro de su administración algún instructivo o manual en el cual se explican las prestaciones laborales que se otorgan a los empleados?  
(a) Si (b) No
  
7. ¿En qué medida conoce las disposiciones legales que regulan las prestaciones laborales de los empleados en El Salvador?  
(a) Excelente (b) Muy Bueno (c) Bueno (d) Regular
  
8. ¿En qué grado proporciona a sus empleados las prestaciones laborales que regulan las disposiciones legales?  
(a) 100.00% (b) 75.00% (c) 50.00% (d) 25%
  
9. Seleccione la prestación laboral que mejor brinda a sus empleados.  
(a) Indemnización (b) Vacación (c) Aguinaldo (d) Licencias (e) Todas
  
10. ¿Considera usted los derechos mínimos establecidos en el código de trabajo y demás disposiciones legales para determinar la cuantía de beneficios por las prestaciones laborales que otorgara a sus empleados?  
(a) Si (b) No
  
11. ¿Se han establecido políticas laborales dentro de la empresa sobre las prestaciones laborales que se les otorgan a los empleados?  
(a) Si (b) No
  
12. ¿Posee la empresa política para establecer provisiones por futuros desembolsos en concepto de beneficios a empleados por las prestaciones laborales otorgadas a los empleados?  
(a) Si (b) No
  
13. ¿Cuál es la forma de pago de las prestaciones laborales a los empleados en su empresa?  
(a) Efectivo (b) Cheque (c) Transferencia Bancaria (d) Otros

14. ¿Qué efectos financieros le genera en su empresa la aplicación del código de trabajo y demás disposiciones legales que contemplan las prestaciones laborales de los empleados?  
(a) Positivos      (b) Negativos
15. ¿Ha facilitado la capacitación adecuada al personal del área de contabilidad para realizar la contabilización adecuada de las prestaciones laborales de acuerdo a las nuevas disposiciones legales?  
(a) Si      (b) No
16. ¿Cuáles considera usted que serían los principales problemas que se originarían por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre las prestaciones laborales?  
(a) Multas, demandas, quejas de empleados, mala imagen de la empresa y pérdida de tiempo.  
(b) Problemas de liquidez y contratiempos.
17. ¿Conoce los procedimientos a seguir en casos judiciales por desacuerdos con el personal respecto a las compensaciones económicas por las prestaciones laborales?  
(a) Si      (b) No
18. ¿Ha enfrentado algún tipo de demandas laborales en los últimos cinco años?  
(a) Si      (b) No
19. ¿Considera necesario el diseño de una guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio en la ciudad de San Miguel?  
(a) Si      (b) No
20. ¿Qué elementos considera importantes para ser incluidos en la contabilización por las prestaciones laborales otorgadas, tomando en cuenta las disposiciones legales y contables?  
(a) Políticas contables y/o administrativas, reglamento interno, salario, tiempo que laboro y control interno.  
(b) Reconocimiento, tratamiento fiscal, cálculos contables y provisiones.