

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



TRABAJO DE GRADUACION

TEMA:

**"PROPUESTA DE UNA GUÍA TÉCNICA Y PRACTICA PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE COMO APOYO A LA PEQUEÑA Y
MEDIANA EMPRESA EN EL SALVADOR"**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PRESENTADO POR:

RAMIREZ ARIAS, SILVIA YANETH

DOCENTE DIRECTOR:

LICDO. EDUARDO ZEPEDA GUEVARA.

Febrero, 2011

SANTA ANA, EL SALVADOR CENTROAMERICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

RECTOR:

ING. Y MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ.

VICE-RECTOR ACADÉMICO:

ARQ. Y MÁSTER MIGUEL ANGEL PÉREZ RAMOS.

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO:

LICDO. Y MÁSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE.

SECRETARIO GENERAL:

LICDO. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ.

FISCAL GENERAL:

DR. RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ.

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.

DECANO:

LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA.

VICE-DECANO:

LICDO. Y MÁSTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ.

SECRETARIO:

LICDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS:

LICDO. EDUARDO ZEPEDA GUEVARA.

"GRACIAS DIOS MIO POR TODAS LAS COSAS QUE ME HAS DADO"

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO:

Por darme la vida y haberme permitido terminar una etapa en mi vida, porque me dio las fuerzas y sabiduría necesaria para superar los obstáculos que en el transcurso de mi carrera se presentaron, por proveerme de lo necesario para terminar mi carrera.

A LA VIRGEN MARIA:

Por ser la luz que ilumino mis pasos y mi pensamiento para alcanzar el objetivo propuesto.

A MIS PADRES FIDEL Y LIDIA:

Por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio. **GRACIAS PAPÁS LOS AMO MUCHO.**

A MI ESPOSO OSCAR EDGARDO:

Por su paciencia, comprensión, por su empeño, por su apoyo, por su amor, por ser tal y como es, porque te quiero, y por ser una de las personas que más directamente han sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

CON AMOR.

A MIS HIJOS, CARLOS MANUEL Y JOSSELYN ILIANA:

Porque son lo mejor que nunca me ha pasado y vinieron a este mundo a darme el último empujón para poder terminar mi carrera, han sido mi signo de inspiración para no desfallecer, son sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

CON MUCHO AMOR.

A MI HERMANO JUAN CARLOS Y SU ESPOSA CLAUDIA:

Por su apoyo incondicional y por darme siempre ánimo para salir adelante porque siempre confiaron en que podría alcanzar esta meta.

CON CARIÑO

A MI HERMANO MANUEL Y FAMILIA, con los que puedo contar siempre.

CON CARIÑO

A MIS COMPAÑEROS:

En especial a Claudia Verónica Castaneda por brindarme su amistad y apoyarme en los momentos que más necesite en mi carrera.

A MIS AMIGOS:

A todos aquellos que siempre me apoyaron con sus oraciones y que siempre estuvieron a mi lado para darme animo.

A MI ASESOR, LIC. EDUARDO ZEPEDA:

Por su ayuda incondicional, por su empeño, su tiempo, dedicación y por compartir sus conocimientos conmigo.

Gracias Lic. Zepeda

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

"HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL"

1.1 ASPECTOS HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL.....	1
--	---

1.2 ETAPAS FUNDAMENTALES EN LA EVOLUCION HISTORICA DE LA HUMANIDAD.....	2
--	---

1.2.1. EPOCA ANTIGUA.....	2
---------------------------	---

1.2.2. LA EDAD MEDIA.....	6
---------------------------	---

1.2.3. LA EDAD MODERNA.....	9
-----------------------------	---

1.2.4. LA EPOCA CONTEMPORANEA.....	13
------------------------------------	----

1.3 EL TRABAJO HUMANO Y SU EVOLUCION.....	16
---	----

1.3.1 EL TRABAJO EN LAÉPOCA GRECO-ROMANA.....	16
---	----

1.3.2 EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.....	20
--	----

1.3.3 EL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA.....	22
--	----

1.3.4 LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y LA APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	23
---	----

1.4 SURGIMIENTO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL.....	25
---	----

1.4.1 DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	26
---	----

1.4.2 INTERNACIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	27
---	----

1.5	CLASIFICACION DE LOS DERECHOS SOCIALES.....	28
1.6	PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.....	33
1.6.1	EL PRINCIPIO PROTECTOR.....	35
1.6.2	EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD.....	37
1.6.3	EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION.....	38
1.7	EVOLUCION HISTÓRICO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL.....	41

CAPÍTULO II

"ASPECTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES SOBRE LA NORMATIVA LABORAL"

2.1	DERECHO LABORAL:.....	46
2.1.1	CONCEPTO.....	46
2.1.2	DEFINICIÓN.....	47
2.1.3	TERMINOLOGÍA.....	47
2.1.4	OBJETIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	47
2.2	NORMATIVAS LABORALES VIGENTES EN EL SALVADOR.....	48
2.2.1	CODIGO DE TRABAJO.....	48
2.2.2	DISPOSICIONES GENERALES.....	49
2.2.3	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	52
2.2.3.1	CONCEPTO.....	57
2.2.3.2	PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	58

2.2.4 EL SALARIO.....	60
2.2.4.1 CONCEPTO	60
2.2.4.2 FORMAS DE ESTIPULACION DEL SALARIO.....	60
2.2.4.3. REGLAS PARA CALCULAR EL SALARIO.	65
2.2.5. JORNADA DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL.	70
2.2.6. DESCANSO SEMANAL.....	73
2.2.7. LA VACACION.....	75
2.2.8. DIAS DE ASUETO.....	77
2.2.9. EL AGUINALDO.....	80
2.2.10. LA INDEMNIZACION.....	83

CAPÍTULO III

" DIAGNOSTICO SOBRE LA SITUACION ACTUAL DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	85
3.1.1. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	86
3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	86
3.1.3. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y LA MUESTRA	87
3.1.4. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	87
3.2. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	88

3.2.1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	90
3.2.2 SELECCIÓN DE PERSONAL.....	92
3.2.3 INDUCCIÓN DE PERSONAL.....	93
3.2.4 CAPACITACIÓN DE PERSONAL.....	93
3.3 NORMATIVA LABORAL.....	94
3.3.1. CÓDIGO DE TRABAJO.....	95
3.3.1.1 SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SALVADOR.....	97
3.3.1.2 SALARIO MÍNIMO.....	98
3.3.1.3. CONTRATO DE TRABAJO.....	99
3.3.1.4. VACACIONES REMUNERADAS.....	100
3.3.1.5. DÍAS DE ASUETO.....	101
3.3.1.6. EL AGUINALDO.....	102
3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
3.4.1. CONCLUSIONES.....	103
3.4.2. RECOMENDACIONES.....	104

CAPÍTULO IV

**GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIENTO DE LAS OBLIGACIONES
FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y
MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR**

4.1 PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO.....	105
4.1.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	107
4.1.2.1. CONTRATACION.....	111
4. 1. 2. 2. ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO.....	119
4.1.2.3 CÁLCULOS DE HORAS EXTRAS, DESCANSO SEMANAL Y DIAS DE ASUETO.....	138
4.1.2.4 CALCULO DE LA VACACION.....	146
4.1.2.5 CÁLCULO Y PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN.....	149
4.1.2.6 CÁLCULO Y PAGO DE AGUINALDO.....	157
4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	161
4.2.1 CONCLUSIONES.....	161
4.2.2 RECOMENDACIÓN.....	162
GLOSARIO.....	163
BIBLIOGRAFIA.....	167
ANEXOS.....	169

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de graduación tiene como finalidad dar a conocer la importancia que representa el derecho laboral a los estudiantes de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas, así como a la pequeña y mediana empresa de El Salvador.

Es por ello que se presenta una guía técnica y práctica que reúne todos los requisitos exigidos para efectos de comprensión de los alumnos que cursan la materia de Derecho Laboral y su aplicación práctica en las pequeñas y medianas empresas de El Salvador.

Los lineamientos que se exponen en el desarrollo de la temática son las disposiciones laborales exigibles tanto su aplicación, calculo y pago a las que tienen derecho los empleados del sector privado.

Por falta de material bibliográfico se vio la necesidad de crear una guía práctica que sirva de apoyo a los estudiantes. Y

también a otras personas interesadas en el tema, ya que contarán con un documento de apoyo para llenar los vacíos de conocimientos en el campo del Derecho Laboral, todo esto con el fin de que dicha guía sea de uso básico para la enseñanza de estudiantes de carreras afines a Administración de Empresas; y así reforzar sus conocimientos profesionales.

Este documento se ha desarrollado en cuatro capítulos cuyos contenidos se describen a continuación:

CAPITULO I "HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL"

En el primer capítulo se presenta la información recabada de manera documental, definiendo en primer lugar el concepto de Derecho Laboral, su etimología , naturaleza jurídica, algunos aspectos históricos del derecho laboral desde Roma Clásica hasta nuestra época, además se presenta la evolución constitucional del Derecho Laboral en El Salvador y la Flexibilidad que es la amenaza que terminaría con gran parte de los logros de la lucha de los trabajadores por el control sobre las condiciones de empleo.

CAPITULO II "MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL SOBRE EL DERECHO LABORAL Y SUS NORMATIVAS VIGENTES.

En el capítulo dos continua la investigación documental definiendo la importancia, los objetivos y las ventajas del Derecho Laboral, además se detalla del Código de Trabajo las normativas vigentes en cuanto al contrato de trabajo, al salario, a la jornada de trabajo y la semana laboral, al descanso semanal, la vacación, los días de asueto y el aguinaldo, se hace referencia a la terminación del contrato de trabajo por parte del patrono y por parte del trabajador, todas ellas son la base de esta investigación.

CAPITULO III "METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION"

En este segmento de la investigación, se mostrará cada uno de los pasos del procedimiento a seguir durante la realización del actual estudio, por lo que además se presenta la técnica y el método que se empleará para la recopilación, análisis y procesamiento de información, con el propósito de obtener antecedentes para la profundización en teorías y aportaciones ya emitidas sobre el tópico en estudio.

CAPITULO IV "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

En este capítulo se presentará la propuesta de una guía técnica y práctica que contenga las normativas laborales vigentes para poder aplicarse a las pequeñas y medianas empresas, específicamente en la ciudad de Santa Ana, contiene casos prácticos de las disposiciones legales a las que tienen derecho los trabajadores; lo guiará al análisis e interpretación de resultados para finalizar con las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I**"HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL"****1.1 ASPECTOS HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL.**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el Trabajo existe desde los orígenes del hombre, inclusive se menciona en la Biblia, específicamente en el libro del Génesis, el trabajo era considerado como castigo. El Trabajo no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar al hombre primitivo por desobediencias a Dios, es decir nació el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, se desconocía el pacto entre trabajador y empleador.

El hombre se dedicaba a subsistir y, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe en la historia algo que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, las Leyes de Marcu, etc.

En cuanto al origen del término "trabajo" las opiniones se han dividido, algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre se lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo, por lo que también se puede mencionar que el termino de trabajo se ubica dentro del griego, thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir.

1.2 ETAPAS FUNDAMENTALES EN LA EVOLUCION HISTORICA DE LA HUMANIDAD.

1.2.1. EPOCA ANTIGUA

En la Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas,

dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos. El trabajo entendiéndolo como el esfuerzo humano físico, era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo, el cual no recibía remuneración alguna, por el esfuerzo que desarrollaba.

No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado; los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura, pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran

ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

Sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó el valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los estudiosos de entonces. Los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran tenidos como cosas, no como personas; los personajes dedicados al cultivo de las ideas asumieron como tarea suya la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en las sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa de su nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Esparta y Roma, y el porqué del florecimiento de las ciencias y de las artes. Aquellas estructuras sociales

estaban respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y otros.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; por lo que se encuentran disposiciones que regulan la prestación del trabajo. Al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse llegar más a esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatioconductiooperis* y *locatioconductiooperarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar objetos o energía humana, temporalmente y mediante remuneración.

1.2.2. LA EDAD MEDIA.

La Edad Media comienza con la caída del Imperio Romano debido a la invasión, una época en que los hombres no tuvieron acceso a la cultura y al conocimiento, época en la que el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura.

Posteriormente surge una nueva concepción del trabajo, que ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana.

El hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades".

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media fue el Feudalismo que se caracterizó por demostrar un atesoramiento del poder a través de dos formas, el acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y el poder de la Iglesia Católica.

Sin embargo, existían además otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, ya citados, porque eran definitivamente los que trabajaban.

Este sector minoritario creó un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, las Corporaciones, que eran agrupaciones de personas que tenían la exclusividad de una actividad laboral, lo que dio lugar a que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: maestro, oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban). El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significa padre del oficio que desarrollaba, por lo tanto existía la concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media surge en Europa una concepción liberal, se deja de pensar que el poder económico se

demuestra con el atesoramiento de tierra, sino cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas); lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En esta época cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patronos; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad a engrosar

las filas de los gremios que, con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los defectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para observar o elevar su calidad.

Debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapelier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.

1.2.3. LA EDAD MODERNA.

En la Edad Moderna, el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual dio

lugar a una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surgiendo una nueva clase social, la **burguesía**, quienes comienzan a obtener poder político mediante, el atesoramiento de dinero, cambiando la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos, los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado, surgiendo el salario.

En Francia en 1791 se da la llamada "Le Chapellier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

En esta época rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Esta corriente, esencialmente, pugnada por que se dejara al hombre al campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a

decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel del estado-policía.

Así el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ningún género de voluntad colectiva para organizar el mundo económico obviamente, hace referencia al estado; El estado marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó " la espontaneidad de las instituciones".

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley de Chapellier, el Código

Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley de Chappelleir señaló en su Exposición de motivos: "No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, lucha que pretendían dar de manera organizada.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas; esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios

ínfimos y crueles castigos y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

1.2.4. LA EPOCA CONTEMPORANEA.

La Edad Contemporánea, se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, surge el concepto de Estado organizado. En Europa empezaron a aparecer de acuerdo al liberalismo concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios, surgiendo normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en

cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época; la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa, cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como Bolivia, que por ley de 21 noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile por leyes de 24 diciembre 1925 y 17 octubre de 1925, respectivamente, al igual que los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la Ley de 7 de febrero de 1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

A) La profunda división entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían

mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero patronal, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero patronal y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Parcialmente en el éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven en una existencia miserable y las crisis de sobre producción o más bien dicho de subconsumo.

B) Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abrieron para ellos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad, se

empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde las que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que se veían en el sistema mismo la causa de todos los males; por tanto, luchaban abiertamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes Carlos Marx y Federico Engels, tienen a sus más genuinos representantes.

En una posición de menor influencia se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simón, Carlos Fourier y otros mas, sostenedores del denominado socialismo atópico, en contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

1.3 EL TRABAJO HUMANO Y SU EVOLUCION.

1.3.1 EL TRABAJO EN LAÉPOCA GRECO-ROMANA.

Se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres. Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad.

A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna...

Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos.

La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante, pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de éste.

El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera "arrendado" a otros

sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por el dominus.

Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la "libertad", realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

El trabajo de los hombres libres en Roma.

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber ajenidad, remuneración.

Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con precisión por lo que éste podía realizar multitud de labores.

Aquí podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este.

También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características:

- La obra se realiza con los materiales suministrados por el contratista.
- Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma.

Normalmente en este tipo de relaciones contractuales era el empleo frecuente de mercenarios, es decir, de asalariados.

En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

Otra figura importante en aquella época eran los llamados "collegioofficium", en donde trabajadores, libertos y pequeños empresarios se reunían por perfiles y especialidades profesionales con fines asistenciales. Se dividen en tres grandes grupos:

- Colegios de artesanos.
- Colegios de artistas.
- Colegios de comerciantes.

Más tarde estas asociaciones colectivas se desvían de la finalidad primaria y desarrollan una actividad política, así como un desarrollo reglamentario para su actividad laboral.

1.3.2 EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.

En esta etapa se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales.

El trabajo forzoso. La servidumbre.

Aunque en este periodo desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación del patrono etc.

El trabajo libre. La organización gremial.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo-forzoso existente en la Edad Media.

Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, Oficial y maestro.

El aprendiz era el escalón más bajo de la cúspide y el cual iba adquiriendo prestigio con el paso de los años. En la cúspide se encontraba el maestro, el cual supervisaba todo el trabajo realizado por las demás subcategorías.

La categoría de maestro solo se accedía por medio de un examen teórico-práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático.

Estos y otros acontecimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

1.3.3 EL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA.

En esta etapa el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

1.3.4 LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y LA APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de Relación Laboral.

Factores dominantes y desencadenantes.

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H.Ford.

Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

Cuestión social, Movimiento obrero y surgimiento de la Legislación Laboral.

La industria generaba beneficios, pero éstos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez más paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las máquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos "la cuestión social" que pasó de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para

defender los intereses colectivos de los trabajadores. Punto clave del movimiento sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios es reactivo ante estos movimientos acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todos aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Tribunales sociales etc.

1.4 SURGIMIENTO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor

evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Finalmente se destaca la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana de 1997, se convierte en el instrumento que rige las relaciones de trabajo hasta nuestros días.

1.4.1 DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.4.2 INTERNACIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevóa cabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quien somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

1.5 CLASIFICACION DE LOS DERECHOS SOCIALES.

La rama del derecho social nace en el derecho público a partir de los cambios en las formas de vida. Su objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a las personas ante las distintas cuestiones que surgen día con día.

La noción del derecho social se encuentra menos difundida que las de derecho público o derecho privado. Esto ocurre

ya que la propia definición de derecho supone la existencia de un hecho social (es decir donde entra en juego la relación entre seres humanos en el marco de una sociedad).

En cuanto al derecho social es necesario precisar que comprende las siguientes ramas del derecho:

- Derecho laboral o derecho de trabajo
- Derecho de familia
- Derecho agrario

EL DERECHO LABORAL (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

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 fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función intuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

EL DERECHO DE FAMILIA es el conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia, entre sí y respecto de terceros. Tales relaciones se originan a partir del matrimonio y del parentesco.

NATURALEZA JURÍDICA.

Tradicionalmente se ha considerado que, el Derecho de Familia, es una sub-rama del Derecho civil, sin embargo, puesto que este último se estructura sobre la base de la persona individual y que habitualmente se ha estimado que las relaciones de familia no pueden quedar regidas sólo por criterios de interés individual y la autonomía de la voluntad, en la actualidad gran parte de la doctrina considera que es una rama autónoma del Derecho, con principios propios. Sin embargo, para considerarse autónoma, es necesario que se den tres supuestos, la independencia doctrinal, la independencia legislativa y la independencia judicial.

Varios países han recogido legislativamente este cambio doctrinario dictando un Código de Familia (aparte de un Código Civil). Ése ha sido el caso de Argelia, Bolivia, Cuba, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Marruecos, Panamá, (en algunos estados de la federación), Polonia y Rusia, entre otros.

Además, y por similares consideraciones, desde hace varios años diversos Estados han creado jurisdicciones especializadas en esta materia, denominadas comúnmente juzgados o tribunales de familia.

ACTOS Y DERECHOS DE FAMILIA Los actos de familia son habitualmente solemnes, o sea, requieren de ciertas formalidades (por ejemplo, el matrimonio, la adopción, etc.); y comúnmente no pueden ser objeto de modalidades (por ejemplo, no pueden estar sujetas a plazo).

Los derechos de familia, que derivan de los actos de familia, son por regla general irrenunciables, inalienables, intransmisibles e imprescriptibles y, además, tienden a ser derechos-deberes (como la patria potestad). Sin embargo, los beneficios económicos provenientes de ellos, en algunos casos, pueden renunciarse o prescribir.

MATERIAS DE DERECHO DE FAMILIA.

Las dos instituciones fundamentales del derecho de familia son el matrimonio y la filiación. Además, los cuerpos normativos dedicados al derecho de familia se preocupan de

la situación de las personas sujetas a la autoridad de otro.

EL DERECHO AGRARIO.

Es el conjunto de normas, reglamentos, leyes y disposiciones que regulan la propiedad y organización territorial rustica y las explotaciones agrícolas.

En otras palabras el derecho agrario es una rama del derecho que incluye las ramas reguladoras de las relaciones jurídicas relacionadas a la agricultura. Esto supone que en sus formas más básicas, los orígenes del derecho agrario se remontan mucho tiempo atrás. Hay que tener en cuenta por ejemplo que la explotación agrícola hizo que los hombres se vuelvan sedentarios y comiencen a considerar la propiedad privada sobre bienes inmuebles.

1.6 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

Son líneas directrices, que constituyen un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en

muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también al apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral centroamericano, y son también espacios en los que coinciden nuestras legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten

también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

1.6.1 EL PRINCIPIO PROTECTOR.

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.

Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica.

Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser como se indicó el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponia un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

La ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas

específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador, la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos, el trabajador es la parte más débil.

En cada ordenamiento se define a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la ley es:

"Armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores " (El Salvador, Código de Trabajo, art. 1).

Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

1.6.2 EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD.

Este principio se define como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio". En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables"; mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de

irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido no sólo se declara en la ley ordinaria que "los derechos son irrenunciables" (Código de Trabajo, art. 7), sino que toda renuncia, disminución o tergiversación de esos derechos se declaran "nulos ipso jure". Una función tutelar inherente al principio de irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.

1.6.3 EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION.

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza" y que realizan o evidencian " la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en

todos los aspectos". El principio orienta así el anhelo por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Las manifestaciones concretas del principio en el ámbito de la ley ordinaria pueden ser expuestas de la siguiente manera:

1. La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.
2. El principio en examen implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extremada resistencia. En este aspecto

el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes:

- En primer lugar se establecen como simples suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales). En la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.

- Finalmente el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación encausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción "clásica" del principio, se supone que el derecho laboral conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el

empleo. Conforme a ello, el despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones.

1.7 EVOLUCION HISTÓRICO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL.

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

Así pues comenzaremos a hablar de los distintos enfoques que se ha dado al Trabajo en las constituciones que han estado vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, podemos anticiparnos diciendo que la institución del trabajo en nuestro país, ha evolucionado desde las arcaicas e

imperialistas concepciones del ciudadano como un ser sumiso al poder del Estado, a las nuevas tendencias que consideran a la persona humana como principio y fin de la actividad del mismo.

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

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.

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.

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.
- 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.
- Irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores.
- Mandato constitucional de establecer mediante una ley, el Seguro Social obligatorio de patrones y trabajadores.

Es hasta este momento histórico que se reconoce el carácter social del trabajo.

De igual manera encontramos por primera vez en el texto constitucional, disposiciones relativas al derecho de sindicalización, reforzado por los convenios internacionales referentes a la libertad sindical, los que

por tener carácter de derechos fundamentales son de cumplimiento obligatorio, para los estados suscribientes de la constitución de la OIT.

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

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

CAPITULO II

**"ASPECTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES SOBRE LA NORMATIVA
LABORAL"**

2.1 DERECHO LABORAL¹:

2.1.1 CONCEPTO.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

¹ José Dávalos "Derecho Individual del Trabajo"

2.1.2 DEFINICIÓN.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

2.1.3 TERMINOLOGÍA

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

2.1.4 OBJETIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.

- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

2.2 NORMATIVAS LABORALES VIGENTES EN EL SALVADOR

2.2.1. CODIGO DE TRABAJO.

El Código de Trabajo consta de cinco libros, cada uno dividido en secciones, las cuales se integran de un número determinado de capítulos cada uno con sus respectivos artículos:

Libro Primero: Derecho Individual del Trabajo.

Libro Segundo: Derecho Colectivo del Trabajo.

Libro Tercero: Previsión y seguridad social.

Libro Cuarto: Derecho Procesal del Trabajo.

Libro Quinto: Disposiciones Finales.

2.2.2. DISPOSICIONES GENERALES.

El Código de Trabajo 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.

Las disposiciones del Código de Trabajo regulan:

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

No se aplica el Código de Trabajo cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que

aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos.

El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero.

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.

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.

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 hagan el dueño de la obra o un tercero.

Son sub-contratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el sub-contratista 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.

La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados

con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la siguiente prescripción.

2.2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Tratará ante todo de que las partes otorguen el contrato por escrito, y si esto no fuere posible, practicará las averiguaciones pertinentes a fin de establecer, si el o los avisos se dieron en tiempo y cuál deberá tomarse como verdadero. La resolución del investigador será tomada como cierta por las autoridades judiciales o administrativas competentes.

El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba. Se presume la existencia del

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

Se establece que el trabajador está obligado a reclamar al patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los 8 días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General de Trabajo a más tardar, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. Si los avisos resultasen contradictorios o en caso de recibirse uno solo, el Director General mandará inmediatamente a practicar una investigación al lugar de trabajo, pudiendo designar a este efecto a un delegado suyo.

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

²Se establece que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y

b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

² Código de Trabajo 2009, art. 25

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

³Se establece que para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario

³ Código de Trabajo 2009, art. 26

ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.

⁴En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido.

⁵En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de

⁴ Código de Trabajo 2009, art. 27

⁵ Código de Trabajo 2009, art. 28

este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

2.2.3.1 CONCEPTO

Es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio. A uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad.

2.2.3.2 PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato escrito contendrá:

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

por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.

6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

7) El horario de trabajo;

8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;

9) Forma, período y lugar de pago;

10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;

11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;

12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y

14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

2.2.4 EL SALARIO.

2.2.4.1 CONCEPTO

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.

2.2.4.2 FORMAS DE ESTIPULACION DEL SALARIO.

Las principales formas de estipulación de salarios son:

a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose

por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

d) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

e) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento

en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

f) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

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

⁶El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y

⁶ Código de Trabajo 2009, art. 128, 129.

tiendas de ventas al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

1ª) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;

2ª) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y

3ª) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación esta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

⁷La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

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.

El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento.

⁸El salario deberá pagarse al propio trabajador; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá

⁷ Código de Trabajo 2009, art. 131, 132, 133.

⁸ Código de Trabajo 2009, art. 135, 140, 141, 142, y 143.

hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes previamente autorizado.

El salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.

2.2.4.3. REGLAS PARA CALCULAR EL SALARIO.

En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas:

A) Salario básico por día:

1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;

2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;

3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;

4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en

que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;

5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;

6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último;
y

7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

B) Salario básico por hora:

1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y

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

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

2.2.5. JORNADA DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL.

Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

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

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

⁹En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

⁹ Código de Trabajo 2009, art. 162, 163 y 164.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

El tiempo de trabajo efectivo es todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de

las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

¹⁰Para el pago de horas extras diurnas:

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.

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.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

¹⁰ Código de Trabajo 2009, art. 168, 169.

2.2.6. DESCANSO SEMANAL.

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

El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

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

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

2.2.7. LA VACACION

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.

Para el pago de la vacación:

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los

seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

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

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.

2.2.8. DIAS DE ASUETO.

Para el pago de los días de asueto:

Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) seis de agosto;
- e) Quince de septiembre;
- f) Dos de noviembre; y
- g) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

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

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

Si coincidiere un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

2.2.9. EL AGUINALDO.

¹¹Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

El art. 197 establece que los patronos estarán obligados al pago de dicha prima cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

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

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

1º) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;

¹¹ Código de Trabajo 2009, art. 196, 197, 198

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

3°) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.(4)

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1°) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y

2°) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha, en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

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.

¹²Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

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.

¹² Código de Trabajo 2009, art. 201 y 202.

2.2.10. LA INDEMNIZACION.

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.

¹³Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le

¹³ Código de Trabajo 2009, art. 59 y 60.

correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

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

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

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

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

CAPITULO III

"DIAGNOSTICO SOBRE LA SITUACION ACTUAL DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada fue de tipo exploratoria-descriptiva, no experimental, ya que se pretendía especificar la situación sobre la Normativa Laboral en las Pequeñas y Medianas empresas de El Salvador, así como algunos aspectos de interés que vinieran a enriquecer el presente trabajo.

3.1.1. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Indagar sobre el cumplimiento de la Legislación Salvadoreña en materia de Derechos Laborales.

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Como se dijo anteriormente, la investigación fue de tipo exploratoria-descriptiva, no experimental; dentro de ella, se recurrió, además, a dos tipos especiales:

- a) Investigación bibliográfica: en esta se incluye toda la bibliografía que sirvió de base para formular los fundamentos teóricos del presente trabajo, tales como trabajos de grado, libros, boletines, memorias, revistas, etc.
- b) Investigación de campo: esta consistió en visitar las pequeñas y medianas empresas, a fin de recabar toda la información pertinente que reflejara la situación sobre el cumplimiento de las leyes laborales en El Salvador, para poder proponer una guía que facilite el cumplimiento de las obligaciones laborales.

3.1.3. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y LA MUESTRA

El Universo estará conformado por los gerentes o contadores que tienen bajo su cargo la elaboración de planillas u ordenar el pago del salario a los trabajadores, así como la inscripción legal en las instituciones que brindan protección, atención, seguridad y salud a los trabajadores.

Dado que las características y calificación de estas unidades es uniforme en todo el país, cualquier cantidad que se eligiera como muestra tendría que cumplir con los aspectos que se incluyen en la investigación. En este sentido, se seleccionaron 10 empresas entre pequeñas y medianas, según la clasificación y criterios que emplea DIGESTYC.

3.1.4. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Luego de recopilar la información en cuestionarios especiales diseñados para ello, se procedió a tabular los

datos, lo cual permitió hacer un análisis de los aspectos pertinentes y formular las respectivas conclusiones y recomendaciones para formular la Guía Técnica y Práctica.

3.2. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Un factor o elemento importante dentro de las empresas lo constituye el Capital Humano o Intelectual, ya que de él depende, en gran parte el desarrollo de las actividades planificadas por las empresas. Dentro de las empresas se ha comprobado que del grado de satisfacción que las personas sientan en el desempeño de sus labores, hace que éstas sean más eficientes en sus resultados.

Dentro de los diferentes medios de que disponen los gerentes, propietarios y contadores dentro de la pequeña y mediana empresa, para motivar al personal, se puede citar:

- Salario Justo
- Prestaciones laborales apegadas a la ley
- Prestaciones extralegales
- Otros

Al indagar sobre estos aspectos motivacionales para el trabajador se obtuvieron los siguientes resultados:

Pregunta: ¿Qué importancia tiene para usted la Administración de Personal dentro de su empresa?

Importancia	Frecuencia
%	
Mucho	2
20.00	
Poco	4
40.00	
Nada	4
40.00	
Total	10
100.00	

Lo anterior refleja que la mayoría de Pequeñas y Medianas empresas, le da poca importancia a la Administración del Recurso Humano. Esto es comprensible, puesto que en este tipo de unidades económicas, quienes las conducen, la mayoría no tienen estudios superiores, y los que lo tienen, consideran que la situación de crisis no les permite actuar dentro de lo que científicamente manda o dicta la Ciencia Administrativa.

3.2.1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Los individuos y las organizaciones están encadenados en un continuo proceso de atracción mutua. De la misma forma que los individuos atraen y seleccionan las organizaciones, informaciones y formando opciones respecto a ellas; las organizaciones, tratan de atraer los individuos, y obtener información respecto a ellos para decidir sobre la necesidad de administrarlos o no.

La integración de personal a las empresas se inicia, generalmente, con el reclutamiento, el cual se lleva a cabo cuando la organización carece de inventario de recursos

humanos para poder cubrir las diferentes necesidades que surjan en la organización en un momento determinado.

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización; el reclutamiento es un desafío para las organizaciones, ya que encontrar personal adecuado para realizar determinadas tareas, no es nada sencillo.

Dado que el reclutamiento es el primer paso en el proceso de integración de personal, debe hacerse de la manera más eficiente posible, para que las demás etapas se desarrollen con una base sólida.

Este proceso, en las pequeñas y medianas empresas del país, se realiza de manera empírica, puesto que al respecto las diez empresas encuestadas manifiestan no utilizar este proceso, ya que recurren a métodos más sencillos como los siguientes:

- Recomendados de los mismos empleados (20%)
- Los busca el encargado del negocio (30%)
- Recomendados por familiares del dueño (30%)
- Recomendados por amigos del dueño (20%)

3.2.2 SELECCIÓN DE PERSONAL

Cuando se dispone de un grupo idóneo y suficiente de solicitantes, obtenido durante el reclutamiento, se da el proceso de selección de personal. Este proceso se basa en el análisis de la información que se obtiene en cada uno de los pasos, de acuerdo a las especificaciones de los mismos, cuando se cuenta con análisis de puesto

En las pequeñas y medianas empresas del país el 80% no tienen definido un proceso específico para la selección de personal, limitándose a contratar únicamente por recomendación. Solo un 20% manifestó que si lo realiza de la siguiente manera:

- a) Recepción de currículos
- b) Entrevista al candidato
- c) Contratación de recurso

3.2.3 INDUCCIÓN DE PERSONAL

Este proceso inicia proporcionando al empleado información general acerca de la empresa, como historia, políticas, productos que vende, obligaciones, sus derechos, presentación de compañeros de trabajo, etc... todo ello con el propósito de que tengan desde el inicio información que le permita adaptarse rápidamente al ambiente de la empresa.

El 100% de las empresas medianas y pequeñas no poseen un proceso de inducción de personal, ya que una vez contratado el personal, éste es presentado a los demás empleados y son éstos los que realizan las actividades de inducción, solo que de manera improvisada.

3.2.4 CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Conforme el tiempo avanza y con ello la tecnología, es necesario que los empleados afinen continuamente sus conocimientos, actitudes y habilidades para poder manejar los nuevos procesos y sistemas que se presentan con los nuevos adelantos científicos.

Respecto a la capacitación, se puede determinar que existen profundos vacíos, debido a que los empresarios consideran que capacitar a los empleados representa para ellos un alto costo y los beneficios que reciben son considerablemente insuficientes, comparados con la inversión que realizan.

3.3 NORMATIVA LABORAL

Como se cita en los capítulos I y II, el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado; para ello es necesario que el Estado tome las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Entre las medidas que habrá que adoptar el Estado para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la formación y orientación técnico-profesional, la preparación de programas, técnicas y normas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

3.3.1. CÓDIGO DE TRABAJO

Con respecto al Derecho a Trabajar, la Constitución de la República contempla "Que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio", además, "el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna".

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOST), en su artículo dos establece que "el Sector Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo, empleo, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo, entre otros. Este sector se encuentra conformado por el Ministerio de Trabajo Previsión Social (MTPS) y las entidades que realizan actividades correspondientes al sector, siendo la Secretaria de Estado la rectora de la administración pública del trabajo, por lo que le corresponde formular,

ejecutar, y supervisar la política social del país, así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) ha creado una normativa especial que regula las relaciones entre patrones y trabajadores, con la finalidad de proteger a ambos y regular sus relaciones de derechos y deberes, los salarios, seguridad, e higiene en el trabajo, el descanso, el derecho a fundar y pertenecer a sindicatos, así como el trabajo de los menores.

Dicha ley conocida como Código de Trabajo, trata en el fondo de promover en los lugares de trabajo la adopción de medidas de seguridad e higiene que tienden a proteger la vida, la salud e integridad corporal de los trabajadores, investigar las causas de los riesgos profesionales y prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad del trabajo a patrones, trabajadores y asociaciones de unos y otros.

3.3.1.1 SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SALVADOR

Por el año 2005, según el informe de FESPAD, 2006, pagina III, la Población en Edad de Trabajar (PET), entendida como aquella parte de la población total que realiza alguna actividad económica o que ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral, fue 2, 792,632 personas, de las cuales, el 63.7% se localizo en el área urbana y el 36.3% en la rural.

Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), esta se constituye por los ocupados (aquellos que realizan alguna actividad económica o disponen de algún trabajo), y los desempleados (aquellos que buscan trabajo). La proporción de personas ocupadas o con empleo es de 92.8% de la PEA. La distribución de la PEA urbana según el nivel de empleo, se tiene que 60 de cada 100 personas se clasifica como ocupados plenos, 32 de cada 100 personas son subempleados y el resto de lo constituyen los desempleados.

No se tienen datos actualizados, sin embargo, el nivel de desempleo ha crecido exponencialmente debido a la crisis mundial, provocada por los mecanismos ocultos de los bancos y aseguradoras.

3.3.1.2 SALARIO MÍNIMO

Después de las diversas discusiones, el 16 de agosto de 2006, el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSAM) presento a la Presidencia de la República, la propuesta de incremento salarial para trabajadores del sector comercio, industria, servicio y agro por el 10% y para maquila un 4%, la cual fue aprobada sin modificaciones. Los incrementos iniciaron su vigencia el 1 de septiembre de 2006, Para la actividad comercial el incremento fue del 10%, para la industria 7.5% y para la maquila 5.5%. El salario mínimo (como promedio) para el sector agrícola aumento el 10%, debido a que el salario agrícola no se aumentaba desde 1998.

Esta situación fue investigada en las pequeñas y medianas empresas del país; se obtuvieron dos opciones encontradas:

- 1) Los patronos sostienen que tal aumento se cumplió en un 80%.
- 2) Los trabajadores sostienen que dicho aumento no se ha cumplido en un (80%)
- 3) No lo recuerdan 20%

3.3.1.3. CONTRATO DE TRABAJO

El código de trabajo en el Libro Primero, en lo relativo al Derecho Individual del trabajo, define que el contrato de trabajo "Es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, instituciones, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario" (art.17)

El artículo 18, establece que el contrato de trabajo escrito es una garantía a favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono. Por otro lado, el artículo 22, prescribe que el trabajador está obligado a reclamar al patrono el otorgamiento de dicho documento, dentro de los ocho días en que empezó a prestar sus servicios. Seguidamente determina que si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá comunicarlo a la Dirección General del trabajo.

Indagando a este respecto, se pudo constatar que la mayoría de pequeñas y medianas empresas si cumplen con tal disposición un 80%.

3.3.1.4. VACACIONES REMUNERADAS.

En el artículo 177 del Código de Trabajo prescribe que "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"

Además, el artículo 188, establece la prohibición de compensar las vacaciones en dinero o en especie, así como fraccionar o acumular los periodos de vacaciones.

Cuando se hizo la consulta al respecto, se aprovechó para preguntar a ciertos trabajadores sobre la forma de actuar de la empresa con respecto a las vacaciones remuneradas, de lo cual se obtuvieron ciertas respuestas de lo que ocurre en la práctica.

- Por necesidad las trabajan
- No tienen nada que hacer

- El jefe las ofrece, pero ellos prefieren trabajarlas para ganar más.

- Siempre se las pagan, aunque a veces en dos pagos.

En cambio los empresarios afirman en un 100% que ellos si cumplen con la Ley.

3.3.1.5. DÍAS DE ASUETO.

De acuerdo al Código de Trabajo (Artículo 190) se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) Seis de agosto;
- e) Quince de septiembre;
- f) Dos de noviembre
- g) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día

principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

Queda establecido por ley (Código de Trabajo) que el día de asueto deberá remunerarse con salario básico (art. 191); si el trabajador, de común acuerdo con el patrono, trabaja el día de asueto, devengará un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 80% de los empresarios asegura que sus trabajadores si gozan del día de asueto que les corresponde por ley; un 20% dicen que a veces, pero aclaran que si el trabajador labora ese día, se le reconoce lo que manda el Código de Trabajo.

3.3.1.6. EL AGUINALDO.

El Código de Trabajo determina (art 196) que todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, Igualmente establece la forma (art 198) como deberá calcularse el pago cuando el trabajador tuviere derecho a ello.

De acuerdo a los resultados, el 100% de las empresas pequeñas y medianas, cumplen con tal disposición. Sin embargo, al consultarle a los trabajadores afirman que el patrono les paga lo que quiere, pero que firman debido a que pueden quitarles el trabajo.

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado las indagaciones pertinentes en las pequeñas y medianas empresas en El Salvador, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

3.4.1. CONCLUSIONES

- 1) Los empresarios no le dan la importancia que merece el area de la Administración de Personal.
- 2) El proceso Técnico para la contratación del personal no se aplica de la manera adecuada.
- 3) Muchas Pequeñas y Medianas empresas pagan salarios abajo del mínimo.

- 4) La mayoría no firma contrato de Trabajo.
- 5) Las vacaciones, no las disfruta el trabajador, ya que prefiere trabajarlas.
- 6) Los días de asueto, el trabajador, raras veces lo disfruta, pues normalmente no se le otorga aunque es un derecho.
- 7) El aguinaldo lo reciben, pero no saben si es el que realmente les corresponde.

3.4.2. RECOMENDACIONES

- 1) El Ministerio de Trabajo debe realizar una campaña publicitaria para dar a conocer la normativa laboral en todo el país.
- 2) Adoptar la presente Guía Técnica sobre la aplicación de la Normativa Laboral en las Pequeñas y medianas Empresas de El Salvador.

CAPITULO IV

"GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

4.1 PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO.

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

Se creó una empresa ficticia llamada "NOVEDADES CARCAMO RAMIREZ S.A DE C.V.", cuyo giro es la compra y venta de ropa; en la cual se encuentra laborando siete personas a quienes se les calculan todas las obligaciones laborales.

Se ha tomado en un periodo de cinco meses, desde Agosto a Diciembre y se han separado para una mejor comprensión de

los usuarios, las diferentes prestaciones laborales de la siguiente manera:

- a) En el mes de agosto con los sueldos establecidos se creó la planilla de sueldos y la planilla de provisiones patronales, se detallan los respectivos cálculos de AFP, ISSS, Renta e Insaforp.
- b) En el mes de septiembre se realiza el cálculo de horas extras las cuales pueden ser diurnas y nocturnas, como la remuneración de los días de asueto y descanso semanal, presentándolos en su respectiva planilla.
- c) En el mes de octubre se realiza el cálculo de la vacación anual remunerada y se presentará en su respectiva planilla.
- d) En el mes de noviembre se calcula la Indemnización y se presenta en su respectiva planilla.
- e) En Diciembre se calcula el Aguinaldo y se presenta en la respectiva planilla.

4.1.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.

Nombre de la empresa: "NOVEDADES CARCAMO RAMIREZ S.A. DE
C.V."

Giro: Compra y Venta de Ropa y accesorios

Dirección: Avenida Independencia Sur local 3-1 Santa Ana

NIT 0103-211009-102-3

TARJETA DE IVA 1212-7

Teléfono: 2431-1324

NOMINA DE EMPLEADOS

Empleados	Cargo	Fecha de Ingreso	Sueldo
Yaneth Ramírez	Gerente	19/01/1999	\$2,000.00
Oscar Edgardo Flores	Contador	01/09/2000	\$1,600.00
Iliana Martínez	Secretaria	10/06/2007	\$400.00
Carlos Manuel Estrada	Supervisor	21/05/2010	\$300.00
Alexander Salguero	Vendedor	10/05/2009	\$250.00
Lorena Ethelvina Pacheco	Cajera	15/10/2009	\$300.00

Remuneración a que tienen derecho los empleados en su trabajo.

Base Legal	Remuneración	Hecho
Art. 119 Inciso 1°	Se paga salario que es una retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador por servicios que presta.	Cuando existe una relación de contrato ya sea temporal o indefinida entre el patrono y el trabajador.

<p>Art. 161</p> <p>Al</p> <p>Art 170</p>	<p>Se consideran horas extras y se debe cancelar con un recargo de 100% sobre el valor de cada hora, las labores que realizan en horas nocturnas se pagaran por lo menos con un 25% de recargo.</p>	<p>Cuando un empleado trabaja más de lo establecido en su jornada laboral.</p>
<p>Art. 171</p> <p>Al</p> <p>Art. 176</p>	<p>Este día será remunerado y cuando el empleado lo trabaje de común acuerdo tendrán derecho a que se le cancele con un recargo del 50% y se le recompense con un día de descanso.</p>	<p>Día de descanso semanal.</p>
<p>Art. 177</p> <p>Al</p> <p>Art. 189</p>	<p>Todo empleado tiene derecho a vacaciones anuales, que consiste en un periodo de 15 días más un recargo del 30% al salario de estos días.</p>	<p>El trabajador tiene derecho a la vacación anual remunerada.</p>

<p>Art. 190</p> <p>Al</p> <p>Art. 195</p>	<p>Todo trabajador tiene derecho a descansar los días establecidos en el artículo 190, cuando trabaje en cualquier día de estos tendrá un recargo del 100% a su salario.</p>	<p>Día de asueto.</p>
<p>Art. 196</p> <p>Al</p> <p>Art. 202</p>	<p>Todo patrono al final de cada año está obligado a dar a sus empleados una prima por cada año laborado en la empresa.</p>	<p>El aguinaldo.</p>

4.1.2.1. CONTRATACION

CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

Generales del Contratante Patronal:

Nombre: Yaneth Ramírez.

Edad: 32 años

Estado Civil: Casada.

Profesión: Licenciada en Administración de Empresas.

Domicilio: Res. Alejandro, Av. Fray Felipe de Jesús
Moraga, Santa Ana.

Nacionalidad: Salvadoreña

DUI No.01453421-6

Expedido en: Santa Ana

El 10 de Junio

Otros datos de identificación:

Generales del Trabajador:

Nombre: Oscar Flores.

Edad: 32 años

Estado Civil: Soltero

Profesión u oficio: Contador

Domicilio: Col. Ivu, sector 2000 casa 6, Santa Ana

Nacionalidad: Salvadoreña

DUI No.: 11345678-2

Expedido en: Santa Ana

El 12 de Septiembre

Otros datos de Identificación:

En representación de: Yaneth Ramírez.

NOSOTROS,

Yaneth Ramírez.

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado convenimos en celebrar el presente contrato individual de trabajo, sujeto a las estipulaciones siguientes:

A) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como: Contador

Además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, el contrato colectivo, si lo hubiere y el reglamento interno de trabajo, tendrá como obligaciones propias de su cargo las siguientes: Llevar el control de todas las prestaciones que deben aplicarse al trabajador así como las respectivas planillas.

B) DURACION DE CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente contrato se celebra por: Tiempo Indefinido.

A partir: Del 1° de Septiembre del 2000.

C) LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS:

El lugar de prestación de los servicios será inicialmente en: Empresa Comercial, "NOVEDADES CARCAMO RAMIREZ, S.A. DE C.V.".

Pero el patrono podrá trasladar al trabajador a cualquier otro lugar o establecimiento de su propiedad, según las necesidades de su funcionamiento.

D) HORAS DE TRABAJO:

El horario de la jornada de trabajo será el siguiente:

De: 8:00 am a: 12:00 m

De: 2:00pm a: 6:00 pm

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando se reciba la orden de verificarlos, dada verbal o por escrito por el patrono o sus jefes inmediatos. El Patrono podrá cambiar sus horarios según convenga al buen

funcionamiento de la empresa, debiéndoselo avisar al trabajador con 5 horas de anticipación.

El salario que reciba el trabajador por sus servicios será la suma de: \$ 1600.00 mensual.

Y se pagará en: La empresa: Santa Ana.

Dicho pago se hará de la manera siguiente: Mensual

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva y únicamente se admitirán reclamos después de pagada la planilla o el día siguiente.

F) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales siguientes: Equipo Computarizado, Contómetro, Papelería y útiles, etc.

Que se entregan en: Buen estado.

Y deben ser devueltas así por el trabajador cuando sea requerida al efecto de sus inmediatos, salvo la disminución o deterioro causados por un caso fortuito o fuerza mayor, o

por la acción del tiempo, o por el consumo o uso normal de los mismos.

trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio; ni se entenderá como negativo de mejores condiciones concedidas al trabajador en el contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de la cual firmamos el presente documento por triplicado en: Santa Ana

A los: 1 días del mes de Septiembre del 2000.

f. _____

Trabajador

f. _____

Patrono o representante.

f. _____

A ruego del trabajador



En caso de no poder firmar

4. 1. 2. 2. ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO

CALCULOS DE LA PLANILLA DEL MES DE AGOSTO

Desarrollo:

Paso I: "Cálculo del ISSS"

El patrono está obligado a retener a los trabajadores un 3% de su salario mensual en concepto de ISSS; teniendo un límite mensual de \$685.71, la planilla del Seguro Social se elaborará en base a 28, 30 ó 31 días.

1) Yaneth Ramírez

Sueldo: \$ 2,000.00

Como el sueldo sobrepasa al techo que es de \$685.71 se calcula de la siguiente forma:

ISSS= LIMITE MENSUAL DEL ISSS x 3%

ISSS = \$ 685.71 x 3% =\$ 20.57

2) Oscar Edgardo Flores

Sueldo: \$ 1600.00

Como su sueldo supera el techo del ISSS se calcula así:

ISSS= LIMITE MENSUAL DEL ISSS x 3%

ISSS = \$ 685.71 x 3% = \$ 20.57

3) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 400 x 3% = \$ 12.00

4) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 300.00 x 3% = \$ 9.00

5) Alexander Salguero

Sueldo: \$ 250.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 250 x 3% = \$ 7.50

6) Lorena Pacheco

SUELDO = \$300.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 300.00 x 3% = \$ 9.00

PASO II "Cálculo AFP"

El patrono está obligado a retener a sus empleados un porcentaje del 6.25% sobre el salario mensual de cada trabajador, dicho salario tendrá un límite mensual de \$4,501.71 para luego enviarlo a la Administración De Fondos De Pensión (AFP).

1) Yaneth Ramírez

Sueldo: \$2,000.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 2,000 x 6.25% = \$ 125.00

2) Oscar Edgardo Flores

Sueldo: \$ 1600.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 1600.00 X 6.25% = \$ 100.00

3) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 400.00 x 6.25% = \$ 25.00

4) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 300.00 x 6.25% = \$ 18.75

5) Alexander Salguero

Sueldo: \$ 250.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 250.00 x 6.25% = \$ 15.62

6) Lorena Pacheco

Sueldo: \$300.00

AFP = SALARIO x 6.25%

AFP = \$300 x 6.25% = \$ 18.75

PASO III: "Cálculos de Renta"

El patrono está obligado a retener el impuesto sobre la renta a quienes presten servicios en forma permanente o eventual para dicho cálculos se basaran en el art.57 de la ley del impuesto sobre la renta (LISR) a continuación se presentara la tabla para calcular la retención del ISR en Dólares.

Si la remuneración mensual es: El impuesto a retener será de:

DESDE	HASTA	EL IMPUESTO RETENIDO SERA:
¢ 0.01	2,770.82	SIN RETENCION.
\$ 0.00	316.67	
¢ 2,770.82	4,104.16	\$4.77 más el 10% sobre el exceso
de \$316.67		
\$ 316.67	469.05	
¢ 4,104.16	6,666.67	\$4.77 más el 10% sobre el exceso de
\$228.57		
\$ 469.05	761.91	
¢ 6,666.67	16,666.00	\$60.00 más el 20% sobre el exceso de
\$761.91		
\$ 761.91	1,904.69	
¢ 16,666.00	En adelante	\$228.57 mas el 30% sobre el
exceso\$1904.69		

1) Yaneth Ramírez

Sueldo: \$ 2,000.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI= \$ 2,000.00 - \$125.00

BI=\$ 1,875.00

MONTO DEDUCIBLE A RENTA= BI - MONTO SIN RETENCION

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 1875.00 - \$ 1904.69

MONTO DEDUCIBLE A RENTA =\$ 1113.10

RENTA = (MONTO DEDUCIBLE DE RENTA X % DE EXCESO)+MONTO

SEGÚN TABLA

RENTA = (\$1113.10 X 30%)+ \$ 228.57

RENTA =\$ 333.33 + \$ 228.57

RENTA =\$ 562.50

2) Oscar Edgardo Flores

Sueldo: \$ 1600.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI= \$1600.00 - \$100.00

BI=\$ 1500.00

MONTO DEDUCIBLE A RENTA= BI - MONTO SIN RETENCION

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 1500.00 - \$ 761.91.

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 738.09

RENTA = (MONTO DEDUCIBLE DE RENTA X % DE EXCESO) + MONTO
SEGÚN TABLA

RENTA = (\$ 738.09 X 20%) + \$ 60.00

RENTA = \$ 147.62 + \$ 60

RENTA =\$ 207.62

3) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI=\$ 400.00 -\$ 25.00

BI=\$ 375.00

MONTO DEDUCIBLE A RENTA =BI - MONTO SIN RETENCION

MONTO DEDUCIBLE A RENTA= \$375.00 - \$ 316.67

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 58.33

RENTA = (Monto deducible de renta x % de exceso) +
monto según la tabla.

RENTA = (\$ 58.33 x 10%) + \$ 4.61

RENTA= \$10.44

4) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI = \$ 300.00 - \$ 18.75

BI=\$ 281.25 Sin Retención.

5) Alexander Salguero

Sueldo \$ 250.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI = \$ 250 - \$ 15.62

B.I. = \$ 234.38 Sin Retención.

6) Lorena Pacheco

Sueldo: \$300.00

Base Imponible (B.I.) = Sueldo - AFP

B.I. = \$300.00 - \$18.75

B.I. = \$281.25 Sin Retención

CAPITULO IV: "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

2011

**Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."
Planilla de Sueldo del 01 al 31 de Agosto de 2010**

N°	Nombre Empleado	Sueldo	Horas					Viáticos	Kilometraje	Total Ingresos	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Liquidado	Firmas
			Extras								Renta	AFP	ISSS	Otros			
1	Yaneth Ramírez	\$2,000.00	-	-	-	-	-	-	\$2,000.00	\$562.50	\$125.00	\$20.57	-	\$708.07	\$1,291.93		
2	Oscar E. Flores	\$1,600.00	-	-	-	-	-	-	\$1,600.00	\$207.62	\$100.00	\$20.57	-	\$328.19	\$1,271.81		
3	Iliana Martínez	\$400.00	-	-	-	-	-	-	\$400.00	\$10.44	\$25.00	\$12.00	-	\$47.44	\$352.56		
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	-	-	-	-	-	-	\$300.00		\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25		
5	Alexander Salguero	\$250.00	-	-	-	-	-	-	\$250.00		\$15.62	\$7.50	-	\$23.12	\$226.88		
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	-	-	-	-	-	-	\$300.00		\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25		
TOTALES		\$4,850							\$4,850	\$780.56	\$303.12	\$78.64		\$1,162.32	\$3,687.68		

f. _____
Elaborada Por
Oscar Edgardo Flores
Contador

CALCULOS DE LA PLANILLA DE PROVISION PATRONAL MES DE AGOSTO

PASO I: "Cálculos ISSS Patronal"

El patrono está obligado a dar una cuota del 7.5% sobre el salario mensual en concepto de ISSS patronal; teniendo un límite mensual de \$685.71, se presentaran en la planilla del Seguro Social.

1) Yaneth Ramírez.

Sueldo: \$ 2,000.00

Como el sueldo sobre pasa al techo que es de \$685.71 se calcula de la siguiente forma:

$$\text{ISSS} = \text{SUELDO MENSUAL} \times 7.5\%$$

$$\text{ISSS} = \$685.71 \times 7.5\% = \$ 51.43$$

2) Oscar Edgardo Flores

Sueldo: \$ 1600.00

Como su sueldo supera el techo del ISSS se calcula así:

$$\text{ISSS} = \text{SUELDO MENSUAL} \times 7.5\%$$

$$\text{ISSS} = \$ 685.71 \times 7.5\% = \$ 51.43$$

3.) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 400.00 x 7.5% = \$ 30.00

4.) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 300.00 x 7.5% = \$ 22.50

5.) Alexander Salguero

Sueldo: \$ 250.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 250.00 x 7.5% = \$ 18.75

6.) Lorena Pacheco

Sueldo: \$300.00

ISSS: SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS: \$300.00 x 7.5%

ISSS: \$22.50

PASO II: "Cálculos AFP"

El patrono está obligado a dar una cuota patronal del 6.75% sobre el sueldo mensual de cada uno de los empleados, dicho salario tendrá un límite mensual de \$4,501.71 para luego enviarlo a la Administración De Fondos De Pensión (AFP)

1) Yaneth Ramírez.

Sueldo: \$ 2,000.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP = \$2,000.00 x 6.75%

AFP = \$ 135.00

2) Oscar Edgardo Flores

Sueldo: \$ 1600.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP= \$ 1600.00 x 6.75%

AFP= \$ 108.00

3) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP = \$400.00 x 6.75%

AFP = \$ 27.00

4) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP = \$300.00 x 6.75%

AFP = \$ 20.25

5) Alexander Salguero.

Sueldo: \$ 250.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP = \$250.00 x 6.75%

AFP = \$ 16.87

6) Lorena Pacheco

Sueldo: \$ 300.00

AFP = SALARIO X 6.75%

AFP = \$ 300.00 x 6.75%

AFP = \$ 20.25

PASO III: "Cálculos INSAFOR"

El patrono está obligado a dar una cuota del 1% sobre el salario mensual en concepto de INSAFORP; teniendo un límite mensual de \$685.71, se presentaran en la planilla del Seguro Social.

1) Yaneth Ramírez

Como el sueldo es de \$2,000.00 y sobrepasa al techo del INSAFORP que es de \$658.71 se calcula así:

INSAFORP = LIMITE MENSUAL X 1%

INSAFORP = \$ 685.75 x 1%

INSAFORP = \$6.86

2) Oscar Edgardo Flores

Como el sueldo es de \$1,600.00 y sobrepasa al techo del INSAFORP que es de \$658.71 se calcula así:

$$\text{INSAFORP} = \text{LIMITE MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 685.75 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 6.86$$

3) Iliana Martínez

Sueldo: \$ 400.00

$$\text{INSAFORP} = \text{SALARIO MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 400.00 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 4.00$$

4) Manuel Estrada

Sueldo: \$ 300.00

$$\text{INSAFORP} = \text{SALARIO MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 300.00 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 3.00$$

5) Alexander Salguero

Sueldo: \$ 250.00

INSAFORP = SALARIO MENSUAL X 1%

INSAFORP = \$ 250.00 x 1%

INSAFORP = \$ 2.50

6) Lorena Pacheco

Sueldo: \$300.00

INSAFORP = SALARIO MENSUAL x 1%

INSAFORP = \$300.00 x 1%

INSAFORP = \$3.00

Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."

Provisión Patronal Mes de Agosto

N°	Empleados	Sueldo	ISSS	A.F.P.	INSAFORP	FIRMAS
1	Yaneth Ramírez	\$2,000.00	\$20.57	\$125.00	\$6.86	
2	Oscar Edgardo Flores	\$1,600.00	\$20.57	\$100.00	\$6.86	
3	Iliana Martínez	\$400.00	\$12.00	\$25.00	\$4.00	
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	\$9.00	\$18.75	\$3.00	
5	Alexander Salguero	\$250.00	\$7.50	\$15.62	\$2.50	
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	\$9.00	\$18.75	\$3.00	
		\$4,850	\$78.64	\$303.12	\$26.22	

f. _____
 Elaborada Por
 Oscar Edgardo Flores
 Contador

4.1.2.3 CÁLCULOS DE HORAS EXTRAS, DESCANSO SEMANAL Y DIAS DE ASUETO.

Mes de septiembre

El día lunes 06 de Septiembre se le pidió al Sr. Alexander Salguero quien se desempeña como vendedor que trabajara ese día desde las 6:00 pm hasta las 11:00 pm de este día debido a que se realizaría un inventario de la mercadería.

Según el art. 169 del código de trabajo establece que toda hora extra diurna será remunerada con un 100% del salario básico por hora.

Cálculos de horas extras diurnas

Sr. Alexander Salguero

Gana \$250.00 al mes.

PASO I: "Encontrando el sueldo diario"

Sueldo diario=sueldo mensual/30dias

Sueldo diario = \$ 250 / 30 días = \$ 8.33

Sueldo diario = \$ 8.33

PASO II: "Encontrando el sueldo por hora"

Sueldo por hora = sueldo diario/horas trabajadas

Sueldo por hora = \$ 8.33 / 8 hrs = \$ 1.04

Sueldo por hora = \$ 1.04

PASO III: "Encontrando el valor de hora extra diurna"

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

Valor = (1) [(\$ 1.04) (200%)]

Valor = \$ 2.08

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

Cálculos de horas extras nocturnas

Gana \$ 250.00 al mes.

PASO IV: "Encontrando el sueldo diario"

Sueldo diario=sueldo mensual/30dias

Sueldo diario = \$ 250 / 30 días = \$ 8.33

Sueldo diario = \$ 8.33

PASO V: "Encontrando el sueldo por hora"

Sueldo por hora = sueldo diario/horas trabajadas

Sueldo por hora = \$ 8.33 / 8hrs = \$ 1.04

Sueldo por hora =\$ 1.04

PASO VI: "Encontrando Valor de Hora Extras nocturna"

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

Valor = (4) [(\$ 1.04) (250%)]

Valor = \$ 10.40

PASO VII: "Valor a pagar por horas extras"

Valor total a pagar en concepto de horas extras = Horas Extras Diurnas + Horas Extras Nocturnas.

Valor a pagar por horas extras = \$ 2.08 + \$ 10.40

Valor a pagar por horas extras = \$ 12.48

CALCULO DEL DIA DE DESCANSO SEMANAL

Al Sr. Carlos Manuel Estrada se le informa que tendrá que trabajar en su día de descanso que corresponde al día 22 de septiembre por que es necesario que el supervisor apoye al vendedor que realizara la promoción de lo último de la moda, en la zona de Texistepeque de 8:00am a 6:00pm a la vez se le notifica que su día descanso se traslada para el lunes 23 de septiembre de 2010.

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

Desarrollo de Cálculos

Sueldo mensual = \$ 300.00

PASO I: "Encontrando el valor del sueldo diario"

Sueldo diario (S.D) = sueldo mensual/30días

S.D = \$ 300 / 30 días

(S.D)= \$ 10.00

PASO II: "Encontrando salario del día 22 de setiembre"

Encontrando salario del día 22 de septiembre de 2010

Salario = (SALARIO DIARIO) X (RECARGO DEL 50% MAS EL 100% DEL SALARIO BASICO)

Salario = \$ 10.00 x (50%+100%)

Salario = \$ 10.00 x 150%

Salario = \$ 15.00 Valor a pagar en concepto de día de descanso.

CALCULO DEL DIA DE ASUETO

El día 13 de septiembre de 2010 se le comunica a la señorita Iliana Martínez que trabajara el 15 de septiembre para tener una actualización en los archivos de los clientes de la comercial.

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%.

Desarrollo de Cálculos

Sueldo Mensual = \$ 400.00

PASO I: "Encontrando el sueldo diario (S.D)"

Sueldo diario (S.D) = sueldo mensual/30días

Sueldo diario (S.D) = \$ 400.00/ 30 días = \$ 13.33

PASO II: "Encontrando el valor a pagar en el día de asueto"

Encontrando el valor del salario del día 15 de septiembre de 2010

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

Salario en el día de asueto = \$ 13.333333 x 200%

Salario en el día de asueto = \$ 26.66

CAPITULO IV: "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

2011

Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."

Planilla de Sueldo del 01 al 30 de Septiembre de 2010

N	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					Día de Descanso	Día de Asueto	V	Kilómetros	Total Ingresos	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Liquidado	Firmas
			H D	Valor	H n	Valor	Total/Pagar						Renta	AFP	ISSS	Otros			
1	Yaneth Ramirez	\$2,000.00	-	-	-	-	-			-	-	\$2,000.00	\$562.50	\$125.00	\$20.57	-	\$708.07	\$1,291.93	
2	Oscar Edgardo Flores	\$1,600.00	-	-	-	-	-			-	-	\$1,600.00	\$207.62	\$100.00	\$20.57	-	\$328.19	\$1,271.81	
3	Iliana Martínez	\$400.00	-	-	-	-	-	\$26.66		-	-	\$426.66	\$40.44	\$25.00	\$12.00	-	\$47.44	\$352.56	
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	-	-	-	-	-	\$15.00		-	-	\$300.00		\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25	
5	Alexander Salguero	\$250.00	1	\$2.08	4	\$10.40	\$12.48			-	-	\$262.48		\$15.62	\$7.50	-	\$23.12	\$226.88	
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	-	-	-	-	-			-	-	\$300.00		\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25	
	TOTALES	\$4,850	1	\$2.08	4	\$10.40	\$12.48	\$15.00	\$26.66			\$4,904.14	\$780.56	\$303.12	\$78.64		\$1,162.32	\$3,741.82	

f. _____

Elaborada Por
Oscar Edgardo Flores
Contador

4.1.2.4 CALCULO DE LA VACACION

Mes de Octubre.

A la señorita Lorena Pacheco se le informa el día 14 de octubre que se le otorgaran sus vacaciones anuales a partir del día 15 de octubre del 2010 y se presentara dentro de 15 días.

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

Lorena Ethelvina Pacheco

Cálculos:

Sueldo mensual = \$300.00

PASO I: "Encontrando el salario quincenal"

Salario quincenal = Salario mensual/2

Salario quincenal = \$ 300.00 / 2

Salario quincenal = \$ 150.00

PASO II: "Encontrando el valor de recargo"

Encontrando el valor de recargo de las vacaciones

Valor de recargo = SALARIO QUINCENAL X 30%

Valor de recargo = \$ 150.00 x 30%

Valor de recargo = \$ 45.00

PASO III: "Encontrando el valor a pagar"

Encontrando el valor a pagar en concepto de vacaciones

Valor a pagar en concepto de vacaciones = salario quincenal
+ valor de recargo

Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$ 150.00 +\$ 45.00

Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$ 195.00

Se le pagará en concepto de vacaciones a la Señorita Lorena Ethelvina Pacheco la cantidad de \$ 195.00

CAPITULO IV: "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

2011

**Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."
Planilla de Sueldos Mes de Octubre**

N	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					Día de Descanso	Día de Asueto	Total de Vacación	Indemnización	Aguión	Total Ingresos	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Liquidado	Firmas
			HD	Va lo r	H n r	Va lo r	Tota l/Pa gar							Re nta	AFP	ISSS	Ot ros			
1	Yaneth Ramírez	\$2,000.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$2,000.00	-	\$125.00	\$20.57	-	\$145.57	\$1,854.43		
	Oscar Edgardo Flores	\$1,600.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$1,600.00	-	\$100.00	\$20.57	-	\$120.57	\$1,479.43		
3	Iliana Martínez	\$400.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$426.66	-	\$25.00	\$12.00	-	\$37.00	\$363.00		
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$300.00	-	\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25		
5	Alexander Salguero	\$250.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$250.00	-	\$15.62	\$7.50	-	\$23.12	\$226.88		
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	\$195.00	-	\$495.00	-	\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$467.25		
	TOTALES	\$4,850								\$195.00		\$5,071.66		\$303.12	\$78.64		\$381.76	\$4663.24		

f. _____

Elaborada Por

Oscar Edgardo Flores

Contado

4.1.2.5 CÁLCULO Y PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

Mes de Noviembre.

El día 18 de noviembre de 2010 la Gerente decide despedir a Alexander Salguero por no cumplir con las metas asignadas durante varios meses se le explico al vendedor que debía cumplir las metas de lo contrario se tendría que sustituir de su cargo.

Alexander Salguero.

Sueldo \$ 250.00

Fecha de Ingreso: 18 de noviembre de 2009.

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

Desarrollo:

PASO I: "Encontrando días trabajados"

10/06/2009
10/06/2010 1 año
30/06/2010 20 días
31/07/2010 31 días
31/08/2010 31 días
30/09/2010 30 días
31/10/2010 31 días
18/11/2010 18 días

Total: 161 días

PASO II: "Encontrando el valor de indemnización"

A Alexander Salguero le corresponde una indemnización equivalente a un año, más una parte proporcional que se calcula de la siguiente manera:

PASO III: "Encontrando Indemnización Proporcional"

Factor de Indemnización = Indemnización anual/365 días

Factor de Indemnización = 250/365

Factor de Indemnización = 0.6849315

Valor de la indemnización proporcional= (Indemnización anual/365 días) x (días trabajados)

Valor de la indemnización proporcional= (\$ 250.00 /365)
(161 días)

Valor de la indemnización proporcional = \$ 110.27397

**Total de indemnización = indemnización anual +
indemnización proporcional**

Total de indemnización = \$ 250.00 + \$ 110.27

Total de indemnización = \$ 360.27

Calculo de la vacación proporcional

Cálculos

Sueldo mensual = \$ 250.00

PASO I: "Encontrando el salario quincenal"

Salario quincenal = Salario mensual/2

Salario quincenal = \$ 250.00 / 2

Salario quincenal = \$ 125.00

PASO II: "Encontrando el valor de recargo"

Encontrando el valor del recargo de las vacaciones

Valor de recargo = SALARIO QUINCENAL X 30%

Valor de recargo = \$ 125.00 x 30%

Valor de recargo = \$ 37.50

Total de vacaciones Anuales = salario quincenal + recargo de 30%

Total de vacaciones anuales = \$ 125.00 + \$ 37.50

Total de vacaciones anuales = \$ 162.50

PASO III: "Encontrando el factor de las vacaciones"

Factor = (salario quincenal + valor de recargo)/365dias

Factor = (\$ 125.00 + \$ 37.50) / 365 días

Factor = 0.4452054

Valor de la vacación proporcional= (vacación anual/365 días) x (días trabajados)

Valor de la vacación proporcional= (\$ 162.50 / 365) (161 días)

Valor de la vacación proporcional = \$ 71.678069

Valor de la vacación proporcional = \$ 71.67

Valor a pagar en concepto de vacaciones proporcionales = \$71.67

Calculo del Aguinaldo Proporcional

Nombre del empleado: Alexander Salguero.

Cargo: vendedor.

Sueldo: \$ 250.00

Ingreso: 10/06/200

Desarrollo:

PASO I: "Determinando el factor tiempo"

161 (días trabajados desde que inició hasta el 18 de noviembre que es la fecha en que fue despedido) / 365 días
= 0.4410958 factor tiempo

PASO II: "Encontrando sueldo por día"

Sueldo diario: SUELDO / DIAS DEL MES

\$ 250.00 / 30 días = \$ 8.33 lo que gana por día.

PASO III: "Encontrando aguinaldo a pagar"

Aguinaldo proporcional: SUELDO DIARIO X DIAS DE ACUERDO AL TIEMPO TRABAJADO DE ACUERDO A LA LEY.

\$ 8.33 x 10 días (proporcional a haber trabajado un año)

\$ 83.3 * 0.4410958 (factor tiempo) = \$ 36.74

Total a pagar en concepto de aguinaldo \$ 36.74

PASO IV: "Total a pagar en concepto de indemnización"

Indemnización + Vacaciones + Aguinaldo = Indemnización
Total.

\$ 360.27 + \$ 71.67 + \$ 36.74 = \$ 468.68

Total a pagar en concepto de indemnización \$468.68

CAPITULO IV: "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

2011

Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."

Planilla de Sueldo del 01 al 30 de Noviembre de 2010

N	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					Día de Descanso	Día de Asueto	Total de Vacación	Indemnización	Aguinaldo	Total Ingresos	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Liquidado	Firmas
			H D	Valor	H n	Valor	Total/Pagar							Re-nta	AFP	ISSS	O-t-r-o-s			
1	Yaneth Ramirez	\$2,000.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$2,000.00	-	\$125.00	\$20.57	-	\$145.57	\$1,854.43		
2	Oscar Edgardo Flores	\$1,600.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$1,600.00	-	\$100.00	\$20.57	-	\$120.57	\$1,479.43		
3	Iliana Martínez	\$400.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$426.66	-	\$25.00	\$12.00	-	\$37.00	\$363.00		
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$300.00	-	\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25		
5	Alexander Salguero	\$250.00	-	-	-	-	-	-	\$71.67	\$360.27	\$36.74	\$468.68	-	\$15.62	\$7.50	-	\$23.12	\$445.56		
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$300.00	-	\$18.75	\$9.00	-	\$27.75	\$272.25		
TOTALES		\$4,850										\$5,068.68		\$303.12	\$78.64		\$381.76	\$4,686.92		

f. _____
 Elaborada Por
 Oscar Edgardo Flores
 Contador

4.1.2.6 CÁLCULO Y PAGO DE AGUINALDO

Mes de diciembre.

El día 12 de diciembre de 2010 se decide que se le pagara el aguinaldo a cada trabajador el día 14 de diciembre de 2010.

Ejemplo 1:

Nombre del empleado: Carlos Manuel Estrada

Cargo: Supervisor

Sueldo: \$ 300.00

Ingreso: 21/05/2010

Desarrollo:

PASO I: "Determinando el factor tiempo"

208 (días trabajados desde que inició hasta el 14 de diciembre que es la fecha de pago de aguinaldo) / 365 días = 0.57 factor tiempo.

PASO II: "Encontrando sueldo por día"

Sueldo diario: SUELDO / DIAS DEL MES

\$ 300.00 / 30 días = \$ 10 lo que gana por día.

PASO III: "Encontrando aguinaldo a pagar"

Aguinaldo proporcional: SUELDO DIARIO X DIAS DE ACUERDO AL TIEMPO TRABAJADO DE ACUERDO A LA LEY.

\$ 10.00 * 10 días (proporcional a haber trabajado un año)

\$ 100.00 * 0.57 (factor tiempo) = \$ 57.00

Total a pagar en concepto de aguinaldo a Carlos Manuel Estrada \$57.00

Ejemplo 2:

Nombre del empleado: Iliana Martínez.

Cargo: Secretaria

Sueldo: \$ 400.00

Ingreso: 10/06/2007

Le corresponde en concepto de aguinaldo lo equivalente a 15 días de sueldo según la ley por tener más de 3 años y menos de 10 años laborando en la empresa.

\$ 400.00 / 30 días = \$ 13.3333 * 15 días = \$ 200.00

Iliana Martínez recibirá en concepto de aguinaldo la cantidad de \$ 200.00

**NOTA: Para efectos ilustrativos se le calculó El Impuesto
Sobre la Renta al Aguinaldo debido que hasta el año 2009,
estaba exento.**

CAPITULO IV: "GUIA TECNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE EL SALVADOR"

2011

Novedades "Cárcamo Ramírez, S.A. de C.V."

Planilla de Sueldo del 01 al 31 de Diciembre de 2010

N	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					Día de Descanso	Día de Asueto	Total de Vacación	Indemnización	Aguinaldo	Total Ingresos	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Liquido	Firmas
			H D	Valor	H n	Valor	Total/Pagar							Renta	AFP	ISSS	Otros			
1	Yaneth Ramirez	\$2,000.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$2,000.00	\$4,000.00	\$819.66	\$125.00	\$20.57	-	\$965.23	\$3,034.77		
2	Oscar Edgardo Flores	\$1,600.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$800.00	\$2,400.00	\$347.16	\$100.00	\$20.57	-	\$467.73	\$1,932.27		
3	Iliana Martínez	\$400.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$200.00	\$600.00	\$39.37	\$25.00	\$12.00	-	\$76.37	\$523.63		
4	Carlos Manuel Estrada	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$57.60	\$357.60	\$6.98	\$18.75	\$9.00	-	\$34.73	\$322.87		
5	Alexander Salguero	\$250.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$36.74	\$286.74	-	\$15.62	\$7.50	-	\$23.12	\$263.62		
6	Lorena Ethelvina Pacheco	\$300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	\$100.00	\$400.00	\$11.22	\$18.75	\$9.00	-	\$38.97	\$361.03		
TOTALES		\$4,850										\$5,068.68	\$1,224.39	\$303.12	\$78.64		\$1,606.15	\$6,438.19		

f. _____
 Elaborada Por
 Oscar Edgardo Flores
 Contador

4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.2.1 CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la investigación acerca de la guía técnica y práctica para el cumplimiento de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo a la asignatura de Administración de Personal de la Carrera Licenciatura en Administración de Empresas, se concluye lo siguiente:

- La guía de consulta ayudará a los estudiantes y futuros profesionales de Administración de Empresas, para comprender los derechos y obligaciones a los que están sujetos los empleados de la pequeña y mediana Empresa.

- El otorgamiento de un empleo y una buena remuneración económica con las prestaciones que establece el código de trabajo es una forma de que

la empresa les devuelva un poco de lo que la sociedad les proporciona.

4.2.2 RECOMENDACIÓN

Se consideran las siguientes recomendaciones las cuales son aplicables a los estudiantes de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas.

- Divulgar de forma masiva la existencia de esta guía técnica y práctica para el cumplimiento de las obligaciones laborales vigentes en El Salvador, permitiendo a los estudiantes una mejor comprensión de lo que es la normativa laboral.
- Promover en los docentes que hagan mayor énfasis en el programa de estudio sobre los derechos y las obligaciones que tienen los empleados para con sus patronos al momento de establecerse una relación laboral.

GLOSARIO

Trabajo:

El conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Trabajador:

Es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Patrón o Patrono:

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Contrato individual del trabajo:

Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios

Patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

Derecho Constitucional.

La relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no solo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley.

Principios:

Son líneas directrices, que constituyen un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

Principio de la Irrenunciabilidad:

Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Principio de la Continuidad de la relación:

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza".

Código de Trabajo:

Es aquel que 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.

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.

Contrato escrito:

Es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

BIBLIOGRAFIA

❖ LEYES

- ❖ Código de trabajo
- ❖ Constitución de la República de El Salvador.

❖ LIBROS

Hernández Sampieri, "Metodología de la
Roberto. Investigación".

Fernández Collado, Editorial McGraw-Hill.

Carlos Segunda Edición.

Baptista Lucio, Pilar.

Zacarías Ortes, "Pasos para hacer una
Eladio. investigación"

Cesar Augusto "Metodología de la Investigación
para

Bernal T.

Administración y Economía".

José Dávalos.
del Trabajo"

"Derecho individual

Editorial Porrúa

Primera edición.

PAGINAS WEB:

Origen y evolución del derecho laboral

www.mitecnológico.com/.../origen

Derecho Laboral

www.monografias.com/trabajos7/dela

Derecho Laboral

www.monografias.com/Derecho

ANEXOS



Universidad de El Salvador

Facultad Multidisciplinaria de Occidente

Departamento de Ciencias Económicas

Cuestionario Dirigido a Gerentes, Contadores y propietarios PYMES.

Objetivo: Conocer la importancia que tiene la creación de una guía técnica - práctica que está regida por la normativa laboral vigente.

1. ¿Qué importancia tiene para usted la administración de personal dentro de su empresa?

Mucha Poca Nada

R// 2

R// 4

R// 4

2. ¿En su empresa realiza el proceso de reclutamiento de personal?

Sí No

R// 0

R// 10

Si su respuesta es no, ¿cómo realizan la contratación de personal? Explique:

- Recomendados de los mismo empleados 20%
- Los busca el encargado del negocio 30%
- Recomendados por familiares y dueños 30%
- Recomendados por amigos del dueño 20%

3. ¿Realiza en su empresa proceso técnico de selección de personal?

Sí No

R// 8 R// 2

Si su respuesta es sí, ¿Cómo lo realiza? Explique:

- a) Recepción de currículos
- b) Entrevista al candidato
- c) Contratación del recurso

4. ¿pose su empresa un manual de inducción de personal?

Sí No

R// 0 R// 10

5. ¿En su empresa imparten cursos de capacitación a sus empleados?

Sí No A veces

R// 0 R// 10 R// 0

6. El 1 de septiembre de 2006 se decretó un aumento salarial a los trabajadores, por parte del gobierno, ¿se le concedió aumento a sus trabajadores?

Sí No No lo recuerda

R// 4 R// 4 R// 2

7. ¿Le hace contrato escrito de trabajo a sus empleados cuando entran a laborar para su empresa?

Si No

R// 8

R//2

8. ¿Cumple usted con el pago anual de las vacaciones remuneradas con sus trabajadores?

Si No A veces

R// 10

R// 0

R// 0

9. ¿Le prevé el descanso a sus trabajadores por el día de asueto?

Si No A veces

R// 10

R// 0

R// 0

10. ¿Le paga el aguinaldo a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido por la ley?

Si No A veces

R// 10

R// 0

R// 0