

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



TRABAJO DE GRADO:

**“PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LOS BENEFICIOS A
EMPLEADOS Y SUS IMPLICACIONES TÉCNICAS, LEGALES Y FINANCIERAS
EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL
MUNICIPIO DE SAN MIGUEL“**

PRESENTADO POR:

JIMÉNEZ JIMÉNEZ JOSÉ EDUARDO
MORALES ROMERO NOHA BETSABE
VENTURA CLAROS JOCELYN ISAMAR

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. GILBERTO DE JESUS COREAS SOTO

CUIDAD UNIVERITARIA ORIENTAL, ENERO 2016

SAN MIGUEL, EI SALVADOR, CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES

LIC. LUIS ARGUETA ANTILLÓN
RECTOR INTERINO

ING. CARLOS ARMANDO VILLALTA
VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL

LICDA. NORA BEATRIZ MELÉNDEZ
FISCAL GENERAL INTERINO

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
AUTORIDADES

ING. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ
DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DÍAZ
VICE-DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCÍA
JEFE EN FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCÍA
**COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA**

LIC. GILBERTO DE JESUS COREAS SOTO
DOCENTE ASESOR

LIC. FRÁNCICO GALLARDO
ASESOR METODOLÓGICO

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar agradezco a **DIOS** por haberme dado la oportunidad de concluir uno de mis mayores objetivos y por toda su bendición a largo de este proceso de formación, el cual ha sido de constantes dificultades pero gracias a él que me ha dado la fortaleza y perseverancia para culminar este logro.

En especial quiero expresar mi más grande agradecimiento **A MI MADRE** María Teresa Jiménez que sin su ayuda incondicional hubiera sido imposible culminar mi carrera universitaria, ella es una madre excepcional que me apoyo en todo momento y me dado siempre lo mejor. De igual manera agradezco a mis familiares por todo su apoyo brindado.

Agradezco **A MIS COMPAÑERAS** de Tesis Noha Betsabe y Jocelyn Isamar, por haber realizado este trabajo de tesis con migo, el cual nos permitió ampliar nuestros conocimientos y fortalecer nuestros lazos de amistad.

José Eduardo Jiménez Jiménez

AGRADECIMIENTOS

En Principal, y por sobre todo, agradezco a quien me da las fuerzas, quien me presta la vida, el que me da la salud, el bienestar, quien me ilumina, quien me ha da todo lo que tengo, quien me ha permitido la dicha de conocer y creer a sus enviados quienes han sido mi guía y mi luz, quien hoy me ha permitido alcanzar este logro y quien se, me permitirá cosechar muchos logros más a **DIOS TODOPODEROSO**.

A MI FAMILIA, MIS HERMANOS, ellos que han sido padre y madre para mí, que me han apoyado a lo largo de toda mi vida, que me han dado todo cuanto he necesitado, haciendo grandes esfuerzos y sacrificios, a todos y cada uno de ellos por creer en mí, por su amor, su apoyo, por toda la ayuda que me han brindado, por enseñarme a vivir con principios cristianos, por enseñarme a confiar en Dios y creer en sus enviados, a ellos debo todo cuanto tengo en mi vida, a ellos y a mis **PADRES (QEPD)** porque a pesar que ya no están físicamente conmigo, su recuerdo y su testimonio influyen permanentemente en mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, por compartir esta experiencia única y permitirme presentar este trabajo con ellos, gracias chicos.

A MIS DOCENTES, por su tiempo y sus enseñanzas, y la orientación para la realización de este trabajo.

De manera muy especial a mis amigos y a todas aquellas personas que estuvieron para apoyarme, que me dieron un consejo, que me asesoraron, o simplemente me escucharon en momentos críticos, que me motivaron a seguir adelante.

¡A todos Gracias infinitas!

Noha Betsabe Morales Romero

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a **DIOS** por haberme permitido concluir mis estudios universitarios y por brindarme la sabiduría necesaria para cumplir cada meta y objetivo de mi vida.

Agradezco a mi familia y amigos por apoyarme en todo momento, especialmente a mi **MADRE** por guiarme por el camino correcto y hacer de mí una persona de principios y valores morales; por enseñarme a superar el temor y vencer cada obstáculo.

Agradezco a mi **PADRE** (Q.E.P.D) por haber sido una inspiración en la lucha por cumplir cada uno de mis propósitos.

Agradezco a mis catedráticos por brindarme nuevos conocimientos a lo largo de mi carrera, especialmente a mis asesores de tesis por haber invertido su tiempo a nuestras dudas.

Agradezco a mi equipo de tesis, por haber tenido el honor de compartir tiempo, conocimientos y su incondicional amistad durante toda la carrera. Agradezco a todas esas personas que hicieron posible culminar mis estudios.

Jocelyn Isamar Ventura Claros

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	i
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 TITULO DEL PROYECTO	1
1.2 ANTECEDENTES	1
1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	3
1.3 SITUACIÓN ACTUAL.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN	5
1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.6.1 Delimitación Espacial	8
1.6.2 Delimitación Temporal	8
1.6.3 Delimitación Teórica.....	8
1.7 OBJETIVOS	9
1.7.1 Objetivo General	9
1.7.2 Objetivos Específicos.....	9
2. CAPITULO II MARCO REFERENCIAL.....	10
2.1 MARCO HISTORICO	10
2.1.1 La Seguridad Social	10
2.2 MARCO TEORICO	13
2.2.1 La Seguridad Social y la Industria de la construcción	13
2.2.2 Instituciones Relacionadas con la Seguridad Social en El Salvador.....	14
2.2.3 Seguridad e Higiene Ocupacional	17
2.2.4 Prestaciones Laborales En El Salvador	18
2.3 MARCO NORMATIVO TECNICO	26
2.3.1 Clasificación de los Beneficios a Empleados según La NIIF Para PYMES	26
2.3.2 Provisiones por Contingencias según NIIF PYMES Sección 21	28
2.4 MARCO NORMATIVO LEGAL	29
2.4.1 Constitución de la Republica de El Salvador	29
2.4.2 Código de Trabajo.....	30
2.4.3 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).....	37
2.4.4 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.....	40

2.4.5 Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional.....	42
2.4.6 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.....	42
2.4.7 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	45
2.4.8 Leyes Tributarias.....	47
2.4.9 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	52
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	56
3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	56
3.1.1 Tipo de Investigación.....	56
3.1.2 Universo y Tamaño de la Muestra.	57
3.2.1 Instrumento de Medición.	58
3.3 PROCESAMIENTO DE DATOS.	58
3.3.1 Análisis de Entrevista a través de Variables.	59
CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
CAPÍTULO V: PROPUESTA	69
5.1 INTRODUCCIÓN	69
5.2 OBJETIVOS	70
5.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	71
5.4 EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS	73
5.4.1 Política 1: Contrato.....	73
5.4.2 Política 2: Seguro Social	76
5.4.3 Política 3: AFP	79
5.4.4 Política 4: Herramientas	81
5.4.5 Política 5: Control de Asistencia.....	83
5.4.6 Política 6: Control de Pagos	85
5.4.7 Política 7: Reglamento Interno de Trabajo	88
5.4.8 Política 8: Licencias y Permisos	89
5.4.9 Política 9: Controles de Emergencia	90
5.4.10 Política 10: Seguridad y Salud Ocupacional	92
5.4.11 Política 11: Cláusulas Especiales	93

5.4.12 Política 12: Constancia de Trabajo.....	94
5.5 CASOS PRÁCTICOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	119
ANEXO	120
Formulario 1 Formato Contrato Individual De Trabajo.....	120
Formulario 2 Inscripción de Empleados Al ISSS	123
Formulario 3 Planillas Pre elaboradas ISSS.....	124
Formulario 4 Inscripción de Patronos Al SEPP	126
Formulario 5 Control de Asistencia	127
Formulario 6 Modelo De Planilla De Salario Mensual (Art.138).....	129
Formulario 7 recibos de pago.....	130
Formulario 8 Modelo De Reglamento Interno De Trabajo.....	131
Formulario 9 Registro especial de menores	174
Formulario 10 constancia de trabajo	175
Formulario 11 entrevistas.....	176

INTRODUCCIÓN

Garantizar la protección social por medio del otorgamiento de beneficios a empleados es algo determinante en la realización del derecho humano a la seguridad social para todos, apoya el crecimiento, impulsando el capital humano y la productividad.

Para las empresas del sector construcción este es un gran reto, debido a que por su naturaleza y forma de operar, identificar las responsabilidades de las partes de la relación jurídico laboral se hace difícil, muchas veces, las responsabilidades con respecto a la seguridad social, no se cumplen.

En el presente estudio se abordan aspectos importantes sobre el otorgamiento de beneficios a empleados del sector construcción.

El capítulo I desarrolla el Planteamiento del Problema, al exponer una serie de antecedentes, la situación problemática y actual que vive la industria de la construcción y la seguridad social, así mismo la delimitación del estudio en cuestión y los objetivos que se pretenden alcanzar con la realización del mismo.

El capítulo II es el Marco Referencial, que contiene un Marco Histórico sobre la seguridad social, un Marco Teórico que establece conceptos importantes sobre la seguridad social en la industria de la construcción, un Marco Normativo técnico que establece los lineamientos contenidos en las NIIF para PYMES en relación a los beneficios a empleados, y un Marco Normativo Legal que aborda la legislación en materia laboral.

El capítulo III Marco Metodológico desarrolla la metodología de la investigación así como el análisis y procesamiento de los datos recopilados

El Capítulo IV contiene las Conclusiones y Recomendaciones que el grupo de trabajo realizó a partir de los resultados de la investigación

El Capítulo V contiene la propuesta de Un plan de gestión de los Beneficios a empleados y sus implicaciones técnicas, legales y financieras en las empresas privadas del sector construcción en el Municipio de San Miguel.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 TITULO DEL PROYECTO

“Propuesta de un plan de gestión de los beneficios a empleados y sus implicaciones técnicas, legales y financieras en las empresas privadas del sector construcción del Municipio de San Miguel“

1.2 ANTECEDENTES

La historia de la construcción, se desarrolla con la búsqueda del hombre por satisfacer sus necesidades básicas, esa búsqueda de un espacio para vivir con la mayor comodidad, seguridad y protección posible. El ser humano ha tenido que recurrir al trabajo, aplicando esfuerzos en búsqueda de las mejores condiciones de vida, la necesidad básica de una vivienda que les proporcionara asilo y protección fue evolucionando, hasta levantar construcciones con requerimientos específicos, carreteras, puentes, museos, rascacielos, y las grandes edificaciones, son el resultado de ese esfuerzo. La construcción es hoy en día, una actividad llena de exigencias en materia de calidad y productividad, con elevados riesgos en materia de accidentes de trabajo, y determinada por las condiciones de la economía y las finanzas.

La construcción se puede definir como la combinación de materiales y servicios para la producción de bienes tangibles¹, además es importante proveedora de bienes de capital fijo, indispensables para el sano crecimiento de la economía, por esta razón, la industria de la construcción es uno de los sectores más importantes y dinámicos por su estrecha vinculación con la creación de infraestructura básica como : puentes, carreteras, puertos, vías férreas,

¹ <http://eccs.mex.tl/>

plantas de energía eléctrica, hidroeléctrica, construcciones industriales y comerciales, entre otras.

La satisfacción de necesidades humanas, entre las que destacan servicios de suministro de agua potable, instalaciones de saneamiento, drenaje, pavimentación, obras de vivienda, hospitales y escuelas, el fuerte impacto multiplicador, que genera en las diversas ramas industriales de la economía de un país, hacen de la industria de la construcción el eje fundamental para el logro de objetivos económicos y sociales, así como el mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad.

El trabajo de la construcción es considerado como peligroso, por la naturaleza de sus actividades existen grandes cantidades de accidentes laborales en la ejecución de obras de construcción.

Han sido mucho los esfuerzos que a lo largo del tiempo se han venido haciendo para proteger los derechos de los trabajadores a nivel mundial.

En la historia de la humanidad, durante un proceso de cambios sociales llamado revolución Industrial se desarrolló un sistema de compraventa de fuerza de trabajo y de la contratación asalariada, fue de este proceso donde surgieron los dos sujetos básicos de la relación laboral, el empleador y el trabajador. La corriente de pensamiento del liberalismo clásico que predominó en esa época, preconizaba que el Estado y los gobiernos no debían intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado lo que generó procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía. Esta situación, de hecho, generó los conflictos colectivos que luego obligaron a hacer las primeras concesiones en salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, así como la legalización y el reconocimiento de las instituciones básicas del derecho del trabajo que hoy se conocen.

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

En El Salvador en mayo de 1911 el presidente Manuel Enrique Araujo, aprueba la “Ley Sobre Accidentes de Trabajo” que puede considerarse el primer instrumento legal en el ámbito laboral salvadoreño de la época republicana. Referente a esta ley por primera vez en la historia nacional, se obliga al Estado y a los patronos a compartir la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores que debido a accidentes de trabajo quedasen incapacitados. En caso que estos muriesen a consecuencias de los accidentes, sus familiares serían los beneficiarios, esta legislación no cubría a los trabajadores rurales.

Esta ley fue sustituida en 1956 por la “Ley de Riesgos Profesionales” la cual contemplaba una regulación con respecto a la jubilación por vejez o enfermedades.

Se creó además la Ley de Jubilaciones de Empleados Civiles, y la Ley de Pensiones y Montepíos Militares, posteriormente se crea para ampliar la cobertura de los servicio a los miembros de la Fuerza Armada, el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada.

En 1950 vuelve a promulgarse otra Constitución donde se incluye el Capítulo II sobre “Trabajo y Seguridad Social”, lo cual se ha mantenido hasta la actual constitución de 1983 en la cual únicamente se dieron algunas innovaciones con respecto al principio de la indemnización universal y el establecimiento de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación del recurso humano, en el mismo año el coronel Oscar Osorio fija las directrices del que llamo Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y establece como norma constitucional la fijación periódica anual del salario mínimo para los trabajadores urbanos y del agro.

En 1972 se aprueba el actual “Código de Trabajo” el cual es considerado como la ley guía para jurisdicción laboral salvadoreña.

1.2.SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Como parte de la responsabilidad social de las empresas, es obligación de estas ofrecer facilidades para la seguridad de la vida familiar y laboral, entre otros beneficios sociales. De

esta forma se busca garantizar la satisfacción, y como consecuencia, aumentar el rendimiento de los empleados.

En el ámbito de las empresas constructoras existe una dificultad en el momento de determinar la relación jurídico laboral (patrono- trabajador) pues los trabajadores se ven obligados a establecer una y otra vez relaciones productivas con diferentes patronos lo que en algún momento puede obstaculizar la identificación de quien es el sujeto obligado a cumplir con estas responsabilidades sociales con el trabajador, debido a que existe una alta y constante rotación de mano de obra, muchas de estas empresas prestan poca importancia al cumplimiento de beneficios e incentivos sociales a los que, incluso, de carácter obligatorio deben prestarles a sus empleados.

En el sector construcción los periodos de contratación son de corto plazo en la mayoría de los casos, lo cual es una de las causas por las cuales estas empresas en su mayoría no brindan dichos beneficio a sus empleados.

Las empresas constructoras son grandes generadoras de empleos, pues contratan mano de obra no calificada, lo que permite la inserción a la fuerza laboral a personas con bajo nivel académico, esto puede ser positivo a nivel socioeconómico, sin embargo el contar con mano de obra no calificada y con poca experiencia en la industria, así como también al tener esas limitantes carecen de un conocimiento sobre cómo prevenir riesgos en los lugares de trabajo, esto aumenta el riesgo de que los empleados sufran accidentes laborales, y, el no tener un control de las obligaciones con respecto a la seguridad social y física de los trabajadores podría generar grandes repercusiones económicas en las empresas, debido a que existe una amplia legislación que regula y establece la forma y la cuantía en que el patrono debe cumplir con la responsabilidad, ya sea de indemnizar a sus empleados o de cubrir cualquier riesgo por accidentes de trabajo, esto es generalmente a través de la afiliación de los empleados a un régimen de cotización para la salud o fondo de pensiones, al no cumplir con estos requisitos, la ley impone multas o sanciones pecuniarias para el patrono, además de la obligación de cubrir con su capital gastos médicos o de indemnización, esto según la legislación en materia laboral del país, lo que representa una contingencia económicamente importante para las empresas, dado la peligrosidad del sector, y la alta probabilidad de que ocurran accidentes.

1.3 SITUACIÓN ACTUAL

El sector construcción mantiene vínculos directos con otras ramas de la economía, además de generar infraestructura de utilidad pública, mediante los proyectos desarrollados por el gobierno, convirtiéndose en una importante fuente multiplicadora de empleo, y desempeñando un papel fundamental en la dinamización de la economía salvadoreña.

Este sector económico tomo fuerza durante el año 2001 después los terremotos que afectaron en gran manera la economía del país, provocando destrucción, daños materiales, y pérdidas humanas, a consecuencias de eso, el sector construcción tubo mucho auge dado la necesidad de realizar labores de reconstrucción; y con los procesos de globalización, la firma de tratados y convenios para promover la inversión extranjera, cada día son más los esfuerzos que se hacen para mejorar la infraestructura del país, realizando constantes mejoras, en puertos, carreteras, edificios, etc., en un intento por lograr las mejores condiciones para el desarrollo económico y social. En lo cual las empresas constructoras juegan un papel protagónico.

Existen muchas entidades (generalmente gubernamentales) que dentro de sus bases de licitación para adjudicar la ejecución de un proyecto a una empresa determinada exige el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de estas para con sus empleados, solicitando solvencias del ISSS Y el AFP entre otros, resguardando así el bienestar y la seguridad de los trabajadores que ejecutaran el proyecto, sin embargo en la mayoría de los casos de construcciones de obras privadas, esto no se da, lo que da lugar a que surja esta problemática que afecta tanto a las empresas por la alta probabilidad de que ocurran graves accidentes, y a los empleados al no contar con ningún tipo de protección o salvaguarda.

1.4 JUSTIFICACIÓN

En la economía nacional, las empresas constructoras desempeñan un importa papel, pues representan una fuente generadora de empleo, al dinamizar la economía, estableciendo estrechas relaciones con sectores como el comercio, turismo, transporte, entre otros, contribuyendo de esta manera con el desarrollo infraestructural del país.

En su mayoría las empresas realizan la contratación de personal permanente para el área administrativa de sus negocios, no obstante, por la naturaleza y forma de operar de estas empresas, los trabajadores de la construcción suelen contratarse para cada proyecto y pueden pasar solamente unas pocas semanas o meses en un proyecto determinado. De ello se derivan ciertas consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas; una oportuna identificación y clasificación de las obligaciones que se tiene con cada tipo de empleado y de las prestaciones que corresponden a cada uno, considerando tipo de contrato, antigüedad, entre otros, permitirá resarcir daños económicos a futuro.

En un momento determinado, un proyecto puede incluir un gran número de trabajadores sin experiencia, y eventuales que no dominan la técnica o el oficio, lo cual conlleva a la exposición de una gran cantidad de riesgos profesionales.

Contar con un plan de gestión de los beneficios a empleados, será de utilidad, pues permitirá ejercer un control sobre su oportuno cumplimiento, así como un adecuado manejo de las implicaciones técnicas, financieras y legales que estas traen consigo.

Resulta difícil demostrar algún beneficio económico directo para las empresas de proporcionar a los trabajadores los beneficios a empleados, especialmente si se trata de una pequeña empresa. Sin embargo, existen estudios de rentabilidad (coste-beneficio) que demuestran que la prevención de accidentes y de riesgos profesionales es económicamente beneficioso. Ya que los costos indirectos derivados de indemnizaciones por accidentes laborales que sufren los trabajadores que no están bajo ningún régimen de seguridad social (salud, ahorro y pensiones) representan varias veces el importe de las cuotas patronales por dichos beneficios.

Se considera de gran importancia llevar un control del oportuno cumplimiento de las obligaciones de la empresa con respecto a los beneficios a empleados debido a que en el sector construcción se desempeñan labores peligrosas, que ponen en riesgo la salud y la vida de los empleados, es decir hay una mayor probabilidad de que los obreros sufran accidentes laborales, por lo que es necesario que ellos y sus familias cuenten con una protección en caso de invalidez o muerte, protección, que según las leyes laborales nacionales, los patronos están obligados a proporcionar.

El desarrollo de este trabajo se vuelve factible considerando la accesibilidad y disponibilidad de información relacionada con la investigación a desarrollar, teniendo libre acceso a fuentes de información bibliográfica, documentos e instrumentos utilizados en la práctica en materia laboral, los cuales son el principal insumo para establecer criterios y dar un correcto enfoque al trabajo a desarrollar, además de tener la oportunidad de establecer contacto directo con personas empleadas en el sector construcción para tener un conocimiento de primera mano sobre la administración del recurso humano en la industria.

Con la ejecución de este plan se beneficiara a:

Las empresas constructoras: la inexistencia de derechos y garantías para los empleados puede tener efectos contraproducentes en las empresas y acarrear resultados negativos para la sociedad en general.

Con la oportuna aplicación de este plan de gestión, las empresas encontraran un recurso que les permitirá un adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo cual posibilitara la reducción de la probabilidad de realizar desembolsos o erogaciones por indemnizaciones o daños a los empleados, litigios por demandas laborales por negligencia, o amonestaciones por incumplimiento.

A los empleados: La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y sus familias.

Con la ejecución del plan de gestión se estará salvaguardando el derecho a contar con seguridad laboral, que garantice a él y sus dependientes el contar con la atención y recursos necesarios en el momento oportuno.

Al grupo de tesis: con la realización de esta investigación adquirimos más conocimiento técnico y practico sobre la temática en estudio.

A los estudiantes: La información recopilada en este trabajo de grado será una fuente de consulta a disposición de usuarios en general.

1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

1.6.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizara en una muestra representativa de las empresas constructoras del Municipio de San Miguel, Departamento de San Miguel.

1.6.2 Delimitación Temporal

La investigación tiene unas fases cuyo desarrollo comprende un periodo que inicia el 18 de febrero y finaliza en noviembre de 2015.

1.6.3 Delimitación Teórica

El contexto teórico que se utilizara para realizar la investigación se basara en la normativa técnica y legal vigente como lo son las Normas Internacionales de Información Financiera, (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES) y todas las leyes y reglamentos en materia laboral aplicables al trabajo de investigación.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Diseñar un plan de gestión de los beneficios a empleados y sus implicaciones técnicas, legales y financieras en las empresas privadas del sector construcción del municipio de San Miguel.

1.7.2 Objetivos Específicos

Identificar las diferentes leyes y reglamentos que regulan los beneficios a empleados y valorar los aspectos legales que genera el incumplimiento de estas leyes por parte las empresas privadas del sector construcción.

Señalar el tratamiento contable que debe darse a los beneficios a empleados en las empresas privadas del sector construcción del municipio de San Miguel.

Determinar el impacto financiero en las empresas constructoras que genera el incumplimiento de obligaciones laborales con respecto a los beneficios a empleados por parte del patrono.

2. CAPITULO II MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTORICO

2.1.1 La Seguridad Social

El origen de la seguridad social se debe vislumbrar desde el mismo origen del hombre, cuando de forma instintiva busca solventar sus necesidades primordiales, aprendió a guardar sus alimentos para tiempos de escasez, domestico animales, y así descubre la agricultura; posteriormente se forman las tribus, con lo cual se dan las primeras formas de organización social. Incluso en los escritos de las antiguas civilizaciones en Egipto, se mencionan la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez, surgiendo los gremios, hasta llegar a cofradías religiosas que operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello².

En el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, a sus viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra en 1601, se estableció un impuesto obligatorio nacional para cubrir esta clase de asistencia parroquial y más tarde Suecia y Dinamarca adoptaron medidas similares³.

Se puede mencionar que el 15 de febrero de 1819, Simón Bolívar en su discurso pronunciado ante el Congreso de la Angostura mencionó por primera vez el término de seguridad social:

² García Flores Margarita, La Seguridad Social y la Población Marginada en México, México, 1989 Ed. Universidad Autónoma de México, P. 20.

³ De Buen Lozano Néstor, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1997, Ed. Universidad Autónoma de México. P. 600.

“El sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política⁴.

El hombre ha llegado a la conclusión de que la seguridad social es una necesidad colectiva, cuya satisfacción incumbe al Estado, el cual debe obligarse al establecimiento de la normatividad jurídica adecuada, la creación de organizaciones o instituciones que cumplan con las mismas, y otorguen los servicios públicos necesarios y los mecanismos económicos para lograrlo, surgiendo así los seguros sociales.

Con la Revolución Industrial crecen los conflictos sociales, a muchos patronos no les importaba que sus empleados trabajaran más de doce horas por día en condiciones insalubres, y bajo graves riesgos físicos, sus intereses eran aumentar la producción al menor costo posible, pagando el salario más bajo que se pudiera. Esta situación llevó a la aparición de los primeros sindicatos de trabajadores y de huelgas en demanda de aumentos de sueldo y de mejoras en las condiciones de trabajo. La unión de los trabajadores posibilitó la sanción de las primeras leyes protectoras de sus derechos y, consecuentemente, el mejoramiento progresivo de su calidad de vida.⁵

En Alemania, surgen en 1883, los primeros regímenes contra la enfermedad; es el Canciller de Hierro Otto Von Bismarck quien presenta ante la Consagración Legislativa la propuesta de proteger a los trabajadores de forma obligatoria contra el riesgo de enfermedad y contingencias de la maternidad, pago de cotizaciones de dos terceras partes por el trabajador y una tercera parte por el patrón y es hasta 1892, cuando se promulga el Primer Código de Seguridad Social. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes del 5 de mayo de 1886, y de 10 de abril de 1892, respectivamente; en 1889, apareció la ley del seguro de vejez e invalidez y en 1901, se promulga el Código de Seguros Sociales⁶

En México la expresión “derecho Social” se pronunció por Ignacio Ramírez en las sesiones memorables del 7 y 10 de julio de 1856- 1857, en razón de que intentaba introducir en el

⁴ www.bibliotecasvirtuales.com/biblioteca/simonbolivar/19 de Enero del 2011.

⁵ http://historiaybiografias.com/revolucion_industrial/

⁶ De Buen Lozano, Néstor Óp. Cit. p. 611

máximo ordenamiento nacional, la protección de niños, hijos abandonados, mujeres y trabajadores como sujetos de tutela.

Las políticas de protección social desempeñan un papel determinante en la realización del derecho humano a la seguridad social para todos, reduciendo la pobreza y la desigualdad, y apoyando el crecimiento inclusivo, impulsando el capital humano y la productividad, facilitando la transformación estructural de las economías.

Si bien se reconoce ampliamente la necesidad de protección social, en una gran mayoría de la población mundial sigue sin cumplirse el derecho humano fundamental a la seguridad social. La falta de acceso a la protección social, constituye un gran obstáculo para el desarrollo económico y social.

Una cobertura inadecuada o una ausencia de cobertura de protección social, se asocia con niveles elevados y persistentes de pobreza y de inseguridad económica, crecientes niveles de desigualdad, e inversiones insuficientes en capital humano⁷.

El papel que desempeña la protección social es clave para las mujeres y los hombres en edad activa, estabilizando sus ingresos en caso de desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, discapacidad, enfermedad y maternidad, y garantizando que tengan al menos un nivel básico de seguridad del ingreso.

Debido a una amplia gama de acontecimientos lamentables en materia laboral se ha tomado conciencia de que la protección social en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es esencial para proteger a los trabajadores y sus familias de las consecuencias económicas de los accidentes en el trabajo y para facilitar su rehabilitación. En la actualidad, el acceso real a la protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es bajo, en buena medida debido a la aplicación incompleta de la legislación laboral en muchos países⁸.

⁷ Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, pág. 3

⁸ Ídem

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 La Seguridad Social y la Industria de la construcción

La seguridad social puede entenderse como la rama de las ciencias sociales que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia⁹.

Dichas contingencias producen obviamente repercusiones negativas en los ámbitos familiar, laboral o social, por lo que requieren de medidas protectoras para asegurar a las personas frente a las mismas. Pueden agruparse en: patológicas, tales como enfermedad, invalidez, accidente de trabajo y enfermedad profesional; biológicas, entre las cuales se encuentran maternidad, vejez y muerte; y socioeconómicas, como desempleo y cargas familiares excesivas¹⁰.

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

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

⁹ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila [CEDM], Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)

¹⁰ Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

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

La industria de la construcción es caracterizada por la peligrosidad de sus operaciones, reporta una gran cantidad de riesgos profesionales y de accidentes laborales. Los trabajadores en la industria de la construcción están expuestos en su trabajo a una gran variedad de riesgos para la salud. La exposición varía de oficio en oficio, y de obra a obra. Un trabajador puede no sólo enfrentarse con los riesgos primarios de su propio trabajo, sino que también puede exponerse a los riesgos generados por quienes trabajan en su proximidad.

Hay numerosos riesgos en la industria de construcción que pueden resultar en lesiones serias, las caídas son la mayor causa de lesiones mortales en la industria de la construcción, golpes, incidentes eléctricos, son también los riesgos más comunes a los que están expuestos por la naturaleza de sus operaciones.

2.2.2 Instituciones Relacionadas con la Seguridad Social en El Salvador

2.2.2.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado por el Decreto Legislativo No. 134 del 14 de Octubre de 1946, es la Institución rectora de la administración pública en materia de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente encargada de potenciar las relaciones laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social y la participación tripartita, teniendo como fin principal el mejoramiento del salario, condiciones laborales y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como la mejora de la producción y de la productividad en un marco de equidad y justicia social.

2.2.2.2 El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)

En el año 1923 representantes de países latinoamericanos, entre los que se encontraba El Salvador, se reunieron en Washington D. C. para tratar asuntos continentales. De los acuerdos alcanzados en esa asamblea surgió la creación de Institutos de Seguridad Sociales. La primera

Ley del Seguro Social de este país fue promulgada en 1949, y el día 23 de diciembre de ese mismo año sería creada la institución. Los servicios médicos iniciaron en 1954.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) es una entidad gubernamental autónoma encargada de brindar atención a la salud y prestaciones económicas a sus derechohabientes.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) es quien brinda las prestaciones relacionadas con las necesidades de riesgos por enfermedad de los trabajadores, maternidad y también se encarga de las pensiones por riesgos profesionales.

Las contribuciones provienen del patrono y del trabajador y trabajadora, siendo el Seguro Social un administrador de los referidos fondos. Dentro de los servicios que el ISSS debe brindar y que tienen derecho los usuarios a recibir son: servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia¹¹.

Asimismo, se establece una indemnización, durante el período de enfermedad, en dinero proporcional a los ingresos del empleado/a que puede extenderse a los familiares que dependan económicamente de este.

2.2.2.3 Administradoras de Fondo de Pensiones

Las Administradoras de Fondo de Pensiones son sociedades anónimas cuyo objeto social único y exclusivo es la administración de un fondo de pensiones, así como el otorgamiento por vejez, invalidez, y sobrevivencia a sus afiliados según lo dispuesto en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones¹².

La constitución de una AFP y el ejercicio de sus funciones se fundamentan en las disposiciones de la Ley la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), la Ley Orgánica de la Súper Intendencia de Pensiones y en los Reglamentos e Instructivos que se emitan de conformidad a la ley.

¹¹ Artículo 48 Ley del Seguro Social.

¹² www.asafondos.org.sv.

Principales actividades de las AFP

Administración de las Cuentas Individuales

Una de las tareas centrales de las AFP es la administración de las cuentas individuales de sus afiliados, en las cuales deben registrar las cotizaciones o aportes previsionales, tanto obligatorias como voluntarias y la rentabilidad que les corresponde por la inversión de los fondos.

Inversión de los Fondos

Las inversiones que se efectúan con los recursos de un Fondo de Pensiones tienen como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad, bajo condiciones de mínimo riesgo. La rentabilidad generada producto de la inversión realizada pertenece exclusivamente a los afiliados.

Otorgar y Administrar Beneficios

El fin último de las AFP es otorgar a sus afiliados los beneficios establecidos por la Ley, siendo los principales, las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia que se otorgan cuando los afiliados o sus beneficiarios cumplen los requisitos que les dan derecho a las mismas¹³.

Administradoras de Fondo de Pensiones en El Salvador

Las Administradoras de Pensiones que existen actualmente en El Salvador son:

AFP Confía, AFP Crecer, Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), Instituto de Previsión Social para La Fuerza Armada (IPSFA).

¹³ www.asafondos.org.sv

2.2.3 Seguridad e Higiene Ocupacional

Es oportuno establecer que la Seguridad e Higiene Ocupacional implica un “conjunto de condiciones físicas y psíquicas que se dan en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada¹⁴”

El origen de este componente de la seguridad social lo encontramos en el Art. 44 de la Constitución, que como norma programática establece que la ley regulará lo pertinente a las condiciones que deben reunir los locales de trabajo, talleres, fábricas, etc., para tener un ambiente laboral sano que no ocasione efectos dañinos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En el fondo de lo que se trata es de preservar la vida, integridad física y salud de las y los trabajadores y se pretende efectuar una adecuación o especificación de estos derechos individuales pero en el ámbito laboral. En esa línea, la Dirección General de Previsión Social y Empleo, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente que dirige, coordina, supervisa y opera la función de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, entre otras funciones.

La seguridad e higiene ocupacional se encuentra íntimamente influenciada por tres grupos de condiciones: Ambientales de trabajo, de tiempo y sociales.

Las primeras, se refieren al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo, siendo los elementos más importantes en este aspecto: la iluminación, las condiciones atmosféricas (temperatura) y el ruido. También se pueden incluir otros agentes contaminantes, ya sean éstos químicos o biológicos o situaciones de riesgo para las personas, debido a la peligrosidad de la ocupación o tareas a desempeñar. Las condiciones de tiempo, tienen que ver con la duración de la jornada laboral, tiempo extraordinario de trabajo y períodos de descanso. Los sistemas de turnos, las horas extra, semanas de trabajo intensivas, son factores contextuales significativos que influyen en el rendimiento y la salud de los trabajadores, las condiciones sociales son aquellas que tienen que ver con el ambiente de

¹⁴ Cfr. Consejo Superior Universitario Centroamericano, Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos, 12.

trabajo o clima laboral. Un entorno muy hostil para el trabajador puede menoscabar su integridad tanto en el plano físico como psíquico y por ello debe protegerse este aspecto.

Si un empleado sufre algún padecimiento, originado en una actividad laboral, hay que atenerse a lo consagrado en el Art. 43 de la Constitución que obliga a los patronos a indemnizar y prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra un accidente de trabajo o de cualquier enfermedad profesional.

En El Salvador, la atención médica a los trabajadores por causa de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, cesantía involuntaria, así como enfermedades y accidentes comunes es decir, que no tienen que ver con el ámbito de trabajo, es proporcionada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Así lo dispone, el Art. 2 de la Ley del ISSS.

2.2.4 Prestaciones Laborales En El Salvador

2.2.4.1 Contrato Individual de Trabajo.

En lo referente a contrato de trabajo se dice que es un acuerdo de voluntades en donde se pone de manifiesto los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Es el documento que formaliza la relación laboral entre empleador y empleado.

La legislación salvadoreña expresa que un contrato individual de trabajo 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 empleadores, instituciones, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario¹⁵.

El contrato de trabajo se clasifica de acuerdo a su duración en:

- **Contrato de trabajo por tiempo indefinido:** es como la regla general, su característica principal es el otorgamiento por tiempo indefinido, en el sentido que no se establece concretamente el tiempo que durará la relación laboral, es decir, la duración del contrato de trabajo. El Art. 25 de C.T: Establece que “los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se

¹⁵ Art. 17 de Código de Trabajo

consideraran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

- **Contrato de trabajo a plazo.** Siendo su característica principal la especificación expresa del tiempo que durará la relación laboral, más allá de la cual el empleador no está obligado a mantener en el empleo al trabajador, esto solo tendrá validez cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales; y siempre que para contratar se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

2.2.4.2 El Salario

El salario es “la retribución o pago que el trabajador y la trabajadora reciben por concepto de su trabajo, por la prestación de servicios manuales o intelectuales¹⁶”

Además, como parte del salario se incluyen otros elementos tales como el pago del séptimo día, seguridad social, aguinaldos, horas extra, y demás establecidos en el artículo 119 del Código de Trabajo.

En el sistema jurídico salvadoreño el derecho a devengar un salario mínimo se encuentra reconocido en la Constitución de la República en el Art. 38 No. 2, lo que le otorga un estatus de derecho constitucional. Además, en esta misma disposición se establecen las directrices que deben seguirse para determinarlo. Dentro de la normativa secundaria el Código de Trabajo regula lo pertinente para la fijación del salario mínimo y desarrolla los principios constitucionales. Destacan entre ellos, el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural¹⁷ y la consideración que para fijar el referido salario se atenderá

¹⁶ Asociación Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA Pág. 18

¹⁷ Artículo 144 del Código de Trabajo

sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares¹⁸.

El salario y las prestaciones sociales son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias, las cuales protegen a la familia o a miembros de ésta. También puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos, o por la contribución social de éstas sólo en un veinte por ciento de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 Inciso 2, Ordinal. 3° de la Constitución de la Republica.

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

- Por Unidad de Tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo.
- Por Unidad de Obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra y trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.
- Por Sistema Mixto: Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;
- Por Tarea: Cuando el trabajador o trabajadora 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.
- 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.
- A Destajo, por Ajuste o a 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 jornada su horarios¹⁹.

¹⁸ Artículo 145 del Código de Trabajo

¹⁹ <http://es.scribd.com/doc/64734381/Manual-de-Derechos-Laborales#scribd>

2.2.4.3 Horas Extras.

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

En los casos en que el trabajador labore en exceso de su jornada laboral, a esa trabajo en adición a su jornada se le conoce como horas extraordinarias y el patrono estará obligado a pagar el trabajo laborado en exceso.

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

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

2.2.4.4 Día de descanso.

Los trabajadores tienen un día de descanso después de una semana de trabajo, para el caso de El Salvador el día de descanso está contemplado en el Código de Trabajo en capítulo IV, en el Art 171 el cual expresa que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. El día de descaso asignado por la ley es el domingo, pero también existe una excepción para los caso de las empresas que por su naturaleza que no pueden dar como día de descaso el domingo, pueden señalar otro día de la semana como día de descaso para el empleado, para aplicar esto la empresa deben solicitar autorización del Ministerio 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. (Art. 174.- C.T.)

2.2.4.5 Días de Asueto.

El día de asueto es un día que normalmente sería laboral pero que la ley señala de descanso remunerado con ocasión de alguna festividad, y para el caso de nuestro país los días de asueto permitidos por la ley son:

- Primero de enero
- Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa
- Primero de Mayo
- Seis de agosto
- Quince de septiembre
- Dos de noviembre
- Veinticinco de diciembre

Para el caso de la ciudad de San Salvador se establecen el tres y cinco de agosto, y en el resto de la Republica el día principal de la festividad más importante del lugar.

2.2.4.6 Indemnizaciones

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

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

El despido de hecho o injusto ocurre cuando a un trabajador, contratado por tiempo indefinido se le da por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono o sus representantes patronales, sin causa justificada (55 y 58 CT).

En este caso, surge para la persona trabajadora el derecho de exigir judicialmente una indemnización que en ningún caso podrá ser inferior al salario básico de quince días. De acuerdo a la Constitución, también se considerará que ha ocurrido un despido injusto, cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en casos de renuncia (38 ordinal 12° inciso 2 Cn.)²⁰.

En El Salvador, la indemnización será “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” (Art. 58 CT). Asimismo, establece un límite superior cuando la citada disposición señala que “ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente”

Para los retiros por renuncia voluntaria, el empleado tendrá derecho a lo establecido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria siempre y cuando tenga como mínimo dos años consecutivos de haber laborado para un mismo empleador (art. 5 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria). Deberá entregarse al patrono un preaviso por escrito con treinta días de antelación a la fecha en que se hará efectiva la renuncia para el caso de jefaturas, gerentes, administradores y trabajadores especializados para el caso de otros trabajadores deberá ser con una antelación de quince días.

La renuncia voluntaria será efectiva sin necesidad de la aceptación del patrono, en caso de negativa por parte del patrono, está se procederá como un despido injustificado (Art. 3, Inc. Segundo)

En caso que el empleador se negare a recibir dicho escrito, el empleado renunciante podrá acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se entiende que para aquellos casos en que el contrato de trabajo se hubiere suspendido, esto no afectará para el goce de la prestación por retiros voluntarios. Dichas suspensiones no afectarán la antigüedad de los empleados. (Art. 6 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria)

²⁰ Ídem

Los trabajadores que renuncien voluntariamente bajo las condiciones mencionadas anteriormente, tendrán derecho a la prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio (Art. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria). Para lo cual, el patrono estará obligado a cancelar dicha prestación económica durante los próximos quince días a la renuncia.

En cuanto al pago del impuesto sobre la renta, dicha compensación estará exenta del impuesto. (Art.7 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria).

A parte de la indemnización, el empleado tendrá derecho a aguinaldo y vacación anual remunerada ya sea total o proporcional.

El art. 11 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria establece que el trabajador tendrá un plazo de noventa días hábiles para reclamar el pago de la prestación económica. Pasado este plazo dicha obligación prescribirá.

2.2.4.7 Aguinaldo y vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al aguinaldo y a vacaciones anuales remuneradas.

Aguinaldo

El aguinaldo es el derecho de recibir un salario adicional denominado como treceavo mes, el cual deberá ser pagado entre el día 12 y 20 del mes de diciembre de cada año.

A nivel constitucional se establece que los “patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo” (Art. 38 No. 5 Cn.) y delega a la ley secundaria la forma de su cálculo.

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

- Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días.
- Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de 15 días
- Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.

En el caso se declare terminado con responsabilidad para el patrono un contrato de trabajo antes del 12 de diciembre, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se pague el aguinaldo proporcionalmente al número de días que ha trabajado.

Vacaciones

Después de un año continuo de labores, la persona trabajadora tiene derecho a un período de descanso con goce de salario, para reponer sus energías

Las vacaciones anuales para los trabajadores se encuentran reconocidas a nivel constitucional (Art. 38 N° 9 Cn.). Por su parte, el código de Trabajo estableció que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, la parte trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones cuya duración será de 15 días, los que son remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo (Art. 177 CT). Esta remuneración deberá pagarse inmediatamente antes que el trabajador comience a gozarlas (Art. 185 CT) y se prohíbe compensarlas en dinero o especie (Art. 188 CT). Uno de los requisitos indispensables que establece la normativa secundaria para que una persona trabajadora tenga derecho a vacaciones es haber acreditado un mínimo de 200 días trabajados al año. En ningún caso se podrá compensar las vacaciones con dinero o en especie, es decir, que queda prohibido que la persona trabajadora no tome su descanso de vacaciones.

Asimismo, el empleador o empleadora al dar por terminado el contrato de trabajo sin causa legal deberá pagarle al trabajador, junto con la indemnización, la remuneración de los días que proporcionalmente le correspondan por el tiempo de trabajo. Sin embargo, al haber terminado el año de trabajo también deberá pagar al trabajador sus vacaciones completas.

Para calcular la remuneración que se debe pagar al trabajador en concepto de vacaciones se debe tomar en cuenta:

- Si el salario se estipula por unidad de tiempo: se toma en cuenta el salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas.
- Si el salario se estipula de cualquier otra forma: se debe tomar en cuenta 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 período²¹

2.3 MARCO NORMATIVO TECNICO

2.3.1 Clasificación de los Beneficios a Empleados según La NIIF Para PYMES

En El Salvador el tratamiento contable de los Beneficios a Empleados se realiza conforme a los lineamientos que dictan las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES).

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios²²

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

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

Ejemplos de este tipo de beneficios son:

²¹ <http://es.scribd.com/doc/64734381/Manual-de-Derechos-Laborales#scribd>

²² Niif para Pymes, Sección 28. Párrafo 28.1, pág. 174

Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad, beneficios no monetarios a los empleados actuales tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados²³.

2. **Beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad, por ejemplo: beneficios por retiro, tales como las pensiones, y beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica²⁴

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones.

Los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad.

²³ Niif para Pymes, Sección 28. Párrafo 28.4, pág. 175

²⁴ Ídem.

Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado²⁵

3. **Beneficios a largo plazo para los empleados**, son los beneficios a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios por ejemplo: las ausencias remuneradas a largo plazo, los beneficios por largos periodos de servicio, los beneficios por invalidez de larga duración, los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado²⁶
4. **Beneficios por terminación**, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro o una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.²⁷

2.3.2 Provisiones por Contingencias según NIIF PYMES Sección 21

Esta sección se aplicará a todas las provisiones por pasivos contingentes y activos contingentes a excepción de las que estén comprendidas en otras secciones de esta NIIF. En esta sección se incluyen las provisiones relacionadas con las obligaciones a los beneficios.

Una entidad reconocerá una provisión cuando:

²⁵ NIIF para PYMES, Sección 28. Párrafo 28.10, pág. 176,177.

²⁶ NIIF para PYMES, Sección 28. Párrafo 28.1, 28.29, pág. 174, 182.

²⁷ NIIF para PYMES, Sección 28. Párrafo 28.31, pág. 182

- a) La entidad tenga una obligación en la fecha sobre la que se informa como resultado de un suceso pasado.
- b) Sea probable que la entidad tenga que desprenderse de recursos que componen beneficios económicos para liquidar la obligación.
- c) El importe de la obligación pueda ser estimado de forma fiable.

De acuerdo a lo establecido en el párrafo 21.4 la entidad deberá reconocer en los estados financieros correspondientes a ese ejercicio la provisión como un pasivo y en resultados incluirá el importe de la provisión como un gasto a menos que otras secciones establezcan que deberá reconocerse dicho importe al costo de un activo como por ejemplo inventarios, propiedades planta y equipo u otros.

Lo mencionado anteriormente en el literal a) implica que la entidad se vea en la necesidad de liquidar la obligación en ese momento.

2.4 MARCO NORMATIVO LEGAL

2.4.1 Constitución de la Republica de El Salvador.

La Constitución como ley primaria en El Salvador, contiene regulaciones con respecto a la seguridad social, y que también esta normada en sus respectivas leyes, por lo tanto en un primer momento la Constitución es la base en lo que respecta a seguridad social.

En capítulo II de la Constitución de la Republica se exponen los derechos sociales de los trabajadores, la sección de la ley aborda primeramente el trabajo el cual es una función social y que goza de la protección del Estado.

La ley explica que el Estado debe emplear todos los recursos necesarios para brindarles a los trabajadores ocupación, como también promoverá el trabajo y empleo de personas con capacidades especiales para poder asegurar las condiciones económicas para el trabajador y su familia.

2.4.2 Código de Trabajo

El código de trabajo es el que tiene por disposiciones regular las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores privados. Así como también relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.

No se aplica este código cuando la relación que une al Estado, municipios e instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de salarios con cargo al fondo general y fondos especiales de dichas instituciones o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Aspectos que regula el Código de Trabajo.

Contrato Individual (art. 17 hasta art.28)

Un contrato individual de trabajo, obliga a una o varias personas a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos, así mismo este deberá constar por escrito de tres ejemplares que corresponderá respectivamente al patrono, al empleado y a la Dirección General de Trabajo; sin embargo, en caso de omisión de la formalidad de un contrato por escrito, este mismo no perderá su validez; con la única condición que de omitirse, dicha responsabilidad recae sobre el patrono ya que este contrato da fe de las obligaciones pactadas entre ambos, afectará al patrono en caso que existan conflictos entre ambas partes, puesto que al probarse la subordinación, todo lo que el empleado alegue en su demanda sobre lo que constaba dicho contrato se presumirá cierto, sin embargo, serán admisibles todos los medios de prueba.

En casos que se omita la formalidad del contrato por escrito, existirá un contrato individual cuando pueda comprobarse que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, o incluso por un tiempo menor si se comprueba la subordinación entre patrono y empleado. Para aquellos casos en que el patrono hubiere omitido algún requisito de los mencionados en el art. 23 (las generalidades que debe llevar el contrato por escrito) relativos a las condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, en dicho

contrato se entenderá incorporado: que las condiciones en que el trabajador preste sus servicios no podrán ser inferiores a aquellas que rigen a los trabajadores que desempeñan igual o similar cargo de trabajo, si dentro de la empresa no existen empleados que ejerzan cargos iguales o similares, se presumirá las mejores condiciones vigentes para trabajadores que presten servicios similares en otras empresas. En los contratos individuales se entenderán incluidos los derechos y obligaciones comprendidos en el código, leyes y reglamentos de trabajo, los establecidos en reglamentos internos de trabajo, los consignados en contratos y convenciones de trabajo, los consagrados por la costumbre de la empresa.

Los contratos para la ejecución de una obra determinada, se entienden celebrados a plazo, cuando el trabajador haya finalizado con la parte que le corresponde ejecutar de la obra, dicho contrato se presumirá vencido. Si la obra finaliza antes de lo dispuesto, el patrono está obligado a informar a los trabajadores afectados con una semana de anticipación. En caso de finalizar labores sin haberse dado el aviso antes mencionado, el patrono deberá pagar a los empleados afectados la prestación equivalente al salario ordinario por los días que faltaban para la terminación del plazo.

En caso de suspensión del contrato, el patrono puede contratar a un interino que sustituya la vacante temporal y este tendrá los mismos derechos que el empleado permanente excepto el de inmovilidad del cargo; el patrono podrá finalizar el contrato del interino sin responsabilidad a menos que este hubiere sido incorporado como permanente.

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

Obligaciones y prohibiciones de los patronos (art. 29, 30, 160, 314)

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

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

Se prohíbe a los patronos exigir o aceptar algún tipo de gratificación de parte de los empleados para ofrecer algún tipo de privilegio o para poder ser admitidos en el trabajo, se prohíbe que traten de influir sobre política y religión de los empleados, que traten de discriminar a empleados por condiciones de sindicalizados o tomar represalias por esto mismo, está prohibido que los patronos dirijan en estado de embriaguez o que traten de pagar el salario de sus empleados con fichas, vales, pagarés, cupones o cualquier otro símbolo que no sea moneda de curso legal, se prohíbe también exigir a las mujeres que solicitan empleo que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en algún estado de gravidez, así como exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación y durante la vigencia de contrato.

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

Todo patrono debe poner en práctica medidas de seguridad e higiene para sus empleados en los lugares de trabajo, como edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales apropiadas.

Obligaciones y prohibiciones de los empleados (art. 31, 32, 315)

El trabajador está obligado a cumplir con el trabajo previamente establecido por el patrono, así como también, obedecer las instrucciones que brinde el patrono o representante de este, resguardar los secretos de la empresa que el empleado conozca por razón de su cargo y

asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, materiales que le hayan sido proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, estará obligado a conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas que sean propiedad del patrono y estén a su cuidado exceptuando el desgaste por deterioro debido al uso normal o en casos fortuitos o mala calidad de los instrumentos. Deberá someterse a exámenes médicos requeridos por el patrono o autoridades administrativas para comprobar su estado de salud.

Se prohíbe al empleado abandonar sin causa justificada su jornada laboral, se prohíbe también que de uso distinto al establecido por el patrono a todos los materiales y herramientas que le hayan sido proporcionado o que beneficien a personas distintas del patrono, se prohíben las propagandas dentro de la jornada laboral y el uso de armas durante la jornada laboral a menos que sea necesaria para la prestación de su servicio.

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

Indemnización por despido sin causa justificada (art.58, art. 59, art. 60)

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

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

A la fecha de terminación de un contrato de trabajo, el patrono deberá entregarle al empleado una constancia que exprese la fecha de inicio y de terminación de las labores, la clase de trabajo que desempeñaba, salario devengado durante el último periodo de pago eficiencia y causas de terminación del contrato para el empleado.

Salario y jornada laboral (art. 119-143, art. 161-170)

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

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

El salario puede establecerse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto por tarea, por comisión, y a destajo.

El salario por unidad de tiempo, es cuando este se paga en relación al tiempo de trabajo sin importar si termina o no la obra o servicio.

El salario por unidad de obra, cuando se paga en relación a la calidad y cantidad de la obra sin importar el tiempo de duración.

El salario por sistema mixto, cuando se paga de acuerdo a unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada laboral.

El salario por tarea, cuando el empleado realiza la parte de una obra o trabajo en una jornada de tiempo establecido, en el cual se entenderá cumplida la jornada cuando se hay concluido el trabajo fijado en la tarea.

El salario por comisión, cuando el empleado recibe un porcentaje o cantidad por cada operación que realiza.

El salario a destajo, por ajuste o precio alzado: es cuando se pacta un salario global sin consideración al tiempo de ejecución y sin estar sujetas a una jornada u horario.

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.

Las jornadas de trabajo son diurnas y nocturnas, las diurnas comprenden desde las seis horas hasta las diecinueve de un mismo día, y las nocturnas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada diurna no deberá exceder de ocho horas diarias ni la nocturna de siete, salvo por excepciones legales, lo cual significa que la semana laboral diurna no debe exceder de cuarenta y ocho horas ni la nocturna de treinta y nueve. En cuanto a las tareas insalubres o peligrosas, la jornada no excederá de siete horas diarias ni treinta y nueve horas semanales. Son consideradas labores peligrosas según el art. 106, las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del empleado, por ejemplo:

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

Entre las labores insalubres tenemos aquellas que puedan causar peligro de envenenamiento por el manejo de sustancia tóxicas, operaciones industriales en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas, y cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos.

Descanso semanal y días de asueto (art. 171-176, art. 190-195)

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

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

Los días de asueto remunerados establecidos en el código son:

- Primero de enero
- Jueves, viernes y sábado de la semana santa
- Primero de mayo
- Seis de agosto
- Quinde de septiembre
- Dos de noviembre
- Veinticinco de diciembre

Los empleados que de común acuerdo con el patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario ordinario más un recargo del cien por ciento de este.

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

Quedan excluidos del capítulo de asuetos (VI) los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyo salario se haya establecido por comisión o a estajo, por ajuste de precio alzado.

Vacación anual remunerada y aguinaldo (art. 171-176, art.196-202)

Después de trabajo continuo en la misma empresa o bajo dependencia del mismo patrono, los empleados tienen derecho a una vacación equivalente a quince días remuneradas al salario ordinario correspondiente a ese tiempo más un treinta por ciento sobre este mismo. No se prolongarán los días de vacaciones como consecuencia de los días de asueto, sin embargo tampoco pueden iniciarse dichas vacaciones en un día de asueto, así como tampoco podrán incluirse descansos semanales compensatorios. Para que los trabajadores tengan derecho a vacaciones deberán tener como mínimo doscientos días trabajados durante ese año.

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

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

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

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

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

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

2.4.3 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)

El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma que los haya establecido la remuneración. Tal como lo establece el art. 186 de la constitución de la República, es una obligación como una institución de derecho público.

El seguro social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez; muerte; y cesantía involuntaria.

Para la cobertura del régimen general de salud y riesgos profesionales, el patrono debe aportar el siete punto cincuenta por ciento (7.50%) y el trabajador el tres por ciento (3%) de la referida remuneración, tomando en cuenta los nuevos lineamientos para la implementación de la modificación del salario máximo de cotización para empleadores que va de más de seiscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos (\$685.71) hasta un límite de mil dólares (\$1,000).

Tablas de cotizaciones ISSS: (guía proporcionada por el ISSS), www.iss.gov.sv

Cotización para empleados (3%)

N°	SALARIO	AUMENTO	PAGARA
1	\$ 685.71	\$ -	\$ 20.57
2	\$ 700.00	\$ 0.43	\$ 21.00
3	\$ 750.00	\$ 1.93	\$ 22.50
4	\$ 800.00	\$ 3.43	\$ 24.00
5	\$ 850.00	\$ 4.93	\$ 25.00
6	\$ 900.00	\$ 6.93	\$ 27.00
7	\$ 950.00	\$ 7.93	\$ 28.50
8	\$ 1,000.00	\$ 9.43	\$ 30.00

Cotización para patronos 7.5%

N°	SALARIO	AUMENTO	PAGARA
1	\$ 685.71	\$ -	\$ 51.43
2	\$ 700.00	\$ 1.07	\$ 52.50
3	\$ 750.00	\$ 4.82	\$ 56.25
4	\$ 800.00	\$ 8.57	\$ 60.00
5	\$ 850.00	\$ 12.32	\$ 63.75
6	\$ 900.00	\$ 16.07	\$ 67.50
7	\$ 950.00	\$ 19.82	\$ 71.25
8	\$ 1,000.00	\$ 23.57	\$ 75.00

No se incluyen a los pensionados que contribuyen al régimen de salud con tasa de cotización del siete punto ochenta por ciento (7.8%) de su pensión por riesgo común, y con el seis por ciento (6%) de la pensión por riesgo profesional, en consecuencia los pensionados mantienen el monto máximo de cotización de seiscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos.

Beneficios por enfermedad y accidente común (art. 48-52)

En caso de enfermedad, las personas que coticen Seguro Social tendrán derecho a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio. Cuando dichas enfermedades produzcan incapacidad de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al subsidio por incapacidad, guardando relación con el salario percibido.

En caso que la enfermedad del empleado sea grave negligencia o dolo del patrono, la contribución que el seguro social le retribuya al empleado deberá ser reintegrado por dicho patrono; así mismo si se tratare de una negligencia por condiciones insalubres a falta de normas de higiene obligatorias a cumplir por parte del patrono.

Beneficios por riesgo profesional (art. 53-58)

En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los asegurados tendrán los mismos derechos que los establecidos por enfermedad o accidente común. En caso de invalidez total o parcial el por enfermedad profesional o accidente de trabajo el Instituto está obligado a brindar su correspondiente rehabilitación, cuando la invalidez sea total, este mismo está obligado a pagar la pensión cuya cuantía y duración señalaran el reglamento dependiendo el grado de incapacidad que el asegurado tenga.

Cuando las causas del accidente o enfermedad fueren imputados al patrono, dicho patrono está obligado a restituirle al Instituto el total de los gastos que el accidente o enfermedad del asegurado le ocasionen. Para que el instituto pueda declarar responsable a un patrono, será necesario que el Director del Departamento de Inspección de trabajo certifique el fallo definitivo por el cual se sancione la infracción.

Beneficios por invalidez (art. 61-64)

Se considera invalidez, cuando a consecuencia de una enfermedad o accidente el asegurado después de haber recibido las prestaciones médicas pertinentes quede con una disminución en su capacidad de trabajo, en caso de invalidez el asegurado tendrá derecho a la retribución de una pensión económica cuyo monto, principio de pago y duración dependerán del reglamento según la sufrida capacidad de trabajo y proceso de rehabilitación, y será establecida de acuerdo a lo que se determine en los reglamentos.

Las prestaciones por invalidez sean temporales, salvo que el asegurado no sea susceptible de rehabilitación.

Beneficios por vejez (art.65)

En caso de vejez, los reglamentos determinarán los requisitos que se estimen necesarios para poder gozar de dichos beneficios.

Beneficios por muerte (art. 66-69)

El fallecimiento del asegurado o pensionado causa el derecho a una única cuota para gastos de sepelio a sus deudos o a quien hubiere costado el funeral. Tendrán derecho a pensión de sobrevivientes quienes dependían económicamente de él, este beneficio será determinado en monto, fecha y cuantía dependiendo a lo establecido en el Reglamento.

2.4.4 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social

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

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

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

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

al seguro en los primeros tres meses calendario de los cuatro anteriores al mes en que comenzó la incapacidad.

El empleado tendrá derecho a pedir el subsidio diario temporal a partir del cuarto día de incapacidad. Si al término del subsidio diario el trabajador permaneciere incapacitado en forma permanente y total para trabajar tendrá derecho a una pensión completa en cuantía anual equivalente al setenta por ciento (70%) del salario anual base. Si en algún caso, el accidente se diera el mismo día del primer ingreso al Seguro, el salario anual se establecerá partiendo de acuerdo al salario diario contractual, y en caso de no existir, de acuerdo al salario base de los empleados de igual clase y categoría dentro de dicha empresa.

En caso de muerte de un asegurado, ya sea por enfermedad común o profesional, accidente común o de trabajo, o maternidad, se pagará a sus beneficiarios o a quien hubiere sido responsable de los gastos por servicios fúnebres; una cantidad equivalente a dos veces el salario medio mensual cotizante al régimen de salud del ISSS, correspondiente al primero de los dos últimos años anteriores a aquel en que se otorgue la prestación. En caso que no exista quien pueda hacerse cargo del funeral, lo llevará a cabo el ISSS en la fecha indicada.

En caso de la muerte de un asegurado por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o beneficiario de pensión completa de incapacidad; el/la conyugue y los hijos/as que dependían económicamente del fallecido tendrán derecho a una pensión de sobrevivientes calculada sobre el monto de la pensión completa por incapacidad que el fallecido tenía estableciendo un 60% para el conyugue y 30% para cada hijo, en ningún caso podrá exceder del 100% la pensión, de ser así se reducirán los porcentajes por cada hijo. El huérfano que ya lo era del padre o la madre sin gozar de pensión tendrá derecho de un 40% por dicha causa. La pensión para la viuda será vitalicia, salvo que contraiga nuevas nupcias o viviera en concubinato o abandonara a sus hijos contraídos con el conyugue, los hijos del fallecido tendrán derecho a la pensión siempre y cuando sean menores de diez y seis años o en su caso, hasta los veintiuno, estén estudiando en un establecimiento público o autorizado por el estado, o sin límite de edad cuando sean inválidos.

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

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

2.4.5 Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional

Disposiciones Generales sobre las incapacidades totales y parciales (art. 1-19)

Regula el cálculo que debe aplicar el ISSS en caso de que los asegurados sufran incapacidades permanentes por riesgo profesional, a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que provenga de forma directa de la clase de trabajo que el trabajador desempeñe, un accidente de trabajo se entiende todo acontecimiento repentino que afecte al empleado durante la ejecución de sus labores. se considera una incapacidad permanente cuando los médicos del ISSS así lo dictaminen o cuando aun después de habiendo recibido prestaciones médicas durante cincuenta y dos semanas el asegurado continúe sin recuperar su capacidad de trabajo.

Se considera como incapacidad total, la disminución de la capacidad de trabajo evaluado en un cien por ciento y como incapacidad parcial cuando sea evaluado en un porcentaje menor al cien por ciento de acuerdo a lo establecido en la tabla de disposiciones establecidos en el artículo seis, “sección A” para incapacidad parcial y sección “B” para incapacidad total.

2.4.6 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones

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

El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban

reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de Invalidez Común, Vejez y Muerte de acuerdo con esta Ley.

Algunas características del sistema de ahorro para pensiones son:

Sus afiliados tendrán derecho al otorgamiento y pago de las pensiones de vejez, invalidez, común y de sobrevivencia, que se determinan en la presente Ley;

Las cotizaciones se destinarán a capitalización en la cuenta individual de ahorro para pensiones de cada afiliado, al pago de primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda, según el caso, de las pensiones de invalidez común y de sobrevivencia y al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios que señala la Ley;

Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán administradas por las instituciones que se faculden para tal efecto, que se denominarán Instituciones Administradoras de Fondos.

Las Instituciones Administradoras por medio de esta Ley son facultadas por el Estado para administrar el Sistema y estarán sujetas a la vigilancia y control del mismo por medio de la Superintendencia de Pensiones.

Los afiliados del Sistema tendrán libertad para elegir y trasladarse entre las Instituciones Administradoras y, en su oportunidad, para seleccionar la modalidad de su pensión;

Características (art. 2)

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

Afiliación y traspaso (art. 5-12)

La afiliación es de carácter individual y su tiempo de duración es mientras tenga vida dicho afiliado. El afiliado no podrá cotizar en más de una institución administradora a la vez, cotizarán aquellos empleados que muestren dependencia laboral o subordinación ya sea de entidades públicas, privadas o municipales.

Serán excluidos del sistema los pensionados por invalidez permanente a causa de riesgo común, del ISSS y del INPEP y los cotizantes y pensionados por vejez e invalidez del IPSFA.

Las pensiones otorgadas por las administradoras de fondos de pensiones ya sean por invalidez o sobrevivencia en ningún caso serán compatibles con las que ofrece el ISSS por riesgo profesional.

Podrá el cotizante hacer traspaso de una administradora a otra siempre y cuando haya tenido por lo menos doce cotizaciones mensuales en una misma institución administradora.

Obligatoriedad de las cotizaciones (art. 13-22)

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

No formarán parte del ingreso base de cotización las gratificaciones y bonificaciones ocasionales, el aguinaldo y los viáticos o gastos de representación o las prestaciones sociales establecidas por ley. En caso que el afiliado tenga dos o más empleos, deberá cotizar a su cuenta de ahorro para pensiones por la totalidad de salario que perciba. La tasa de cotización será del trece por ciento (13%) sobre el ingreso base de cotización respectiva, para lo cual el diez punto ochenta por ciento se destinará a la cuenta de ahorro para pensiones del trabajador (seis punto veinticinco por ciento (6.25%) del ingreso base de cotización será aportado por el cotizante y el cuatro punto (4.55%) cincuenta y cinco por ciento sea aportado por el patrono), y dos punto dos por ciento (2.2%) del ingreso base de cotización se destina al contrato de seguro por invalidez y sobrevivencia y pago de la Institución administradora por dicha administración de fondos de pensiones, este último estará a cargo del patrono. El empleado o patrono podrán cotizar porcentajes mayores a los establecidos obligatoriamente

como una cotización voluntaria ya sea para aumentar el monto de pensión o para financiar una pensión anticipada.

El patrono que haya dejado de pagar las cotizaciones previsionales respectivas, será sancionado por la administradora.

2.4.7 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

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

Obligación de preaviso (art.2)

El empleado está obligado a dar al patrono un aviso por escrito con treinta días de antelación a la fecha que se hará respectiva la renuncia, esto es para el caso de empleados con puestos jerárquicos más altos como lo son gerentes, directores, administradores, jefaturas y trabajadores especiales. El resto de empleados tienen un plazo de quince días de antelación. Este preaviso no equivale a una renuncia sin embargo puede anexarse este último con dicho preaviso.

Negativa de recibir la renuncia (art.4)

El patrono está obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, en caso que el patrono se niegue a aceptar la renuncia o entregar la constancia que certifica que recibió dicha renuncia, el empleado podrá acudir a la sección respectiva del ministerio de trabajo y previsión social.

Tiempo mínimo de servicio y continuidad de labores (art. 5,7)

Para poder tener derecho a esta prestación, el trabajador deberá tener por lo menos dos años de servicio continuo con el mismo patrono, contados a partir de la fecha de inicio de los servicios aunque el contrato escrito fuere otorgado posteriormente. La continuidad no se interrumpe en aquellos casos en que se suspenda el contrato de trabajo con relación a la afectación de la antigüedad, salvo que el contrato hubiere sido celebrado con un tiempo determinado de finalización y el empleado haya estado de acuerdo y recibido el pago correspondiente, a su vez cumpliendo lo establecido en el art. 402 del código de trabajo sobre ciertos requisitos en el contrato de trabajo, se dará entonces por interrumpida la antigüedad y comenzará a contarse el tiempo a partir del último pago realizado.

Prestaciones por la renuncia voluntaria (art. 8, 9)

Los empleados permanentes que cumplan con la antigüedad mínima de dos años de servicio laboral para el mismo empleador podrán gozar del derecho a la remuneración del salario equivalente a quince días por cada año, en las cuales en ningún caso podrá ser mayor a dos veces el salario mínimo diario legal vigente.

También tendrán derecho al pago de aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, el patrono tendrá un plazo máximo de quince días posteriores a la fecha de la renuncia efectiva para pagar todas estas prestaciones.

Otras regulaciones comprendidas en los artículos 12 y 13

En caso en que en las empresas se tenga como reglamento interno de trabajo o costumbre pagar a sus empleados, por renuncia voluntaria, una prestación mayor a la exigida en esta ley no habrá inconveniente alguno.

En caso en que se dieran múltiples renunciaciones a partir de la entrada en vigencia de esta ley, el patrono podrá diferir el pago de las compensaciones económicas hasta por doce meses mediante pagos mensuales hechos a cada empleado siempre y cuando se tenga la resolución de la Dirección General de Trabajo que apruebe dichos pagos diferidos.

2.4.8 Leyes Tributarias

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

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

2.4.8.1 Código Tributario

Artículos 155 y 156

El patrono sea esta persona natural o jurídica, que pague a sus empleados una cantidad en concepto de remuneración por servicios de carácter permanente, está obligado a retener el importe que le corresponde al empleado en concepto de anticipo del impuesto sobre la renta, de acuerdo a lo establecido en las tablas de retención (art.1):

Remuneraciones gravadas pagaderas mensualmente

TRAMO	DESDE	HASTA	% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE	MAS CUOTA FIJA DE
TRAMO I	\$ 0.01	\$ 487.60	SIN RETENCIÓN		
TRAMO II	\$ 487.61	\$ 642.85	10%	\$ 487.60	\$ 17.48
TRAMO III	\$ 642.86	\$ 915.81	10%	\$ 642.85	\$ 32.70
TRAMO IV	\$ 915.82	\$ 2,058.67	20%	\$ 915.81	\$ 60.00
TRAMO V	\$ 2,058.68	en adelante	30%	\$ 2,058.67	\$ 288.57

Remuneraciones gravadas pagaderas quincenalmente

TRAMO	DESDE	HASTA	% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE	MAS CUOTA FIJA DE
TRAMO I	\$ 0.01	\$ 243.80	SIN RETENCIÓN		
TRAMO II	\$ 243.81	\$ 321.42	10%	\$ 243.80	\$ 8.74
TRAMO III	\$ 321.43	\$ 457.90	10%	\$ 321.42	\$ 16.35
TRAMO IV	\$ 457.91	\$ 1,029.33	20%	\$ 457.90	\$ 30.00
TRAMO V	\$ 1,029.34	en adelante	30%	\$ 1,029.33	\$ 144.28

Remuneraciones gravadas pagaderas semanalmente

TRAMO	DESDE	HASTA	% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE	MAS CUOTA FIJA DE
TRAMO I	\$ 0.01	\$ 121.90	SIN RETENCIÓN		
TRAMO II	\$ 121.91	\$ 160.71	10%	\$ 121.90	\$ 4.37
TRAMO III	\$ 160.72	\$ 228.95	10%	\$ 160.71	\$ 8.17
TRAMO IV	\$ 228.96	\$ 514.66	20%	\$ 228.95	\$ 15.00
TRAMO V	\$ 514.67	en adelante	30%	\$ 514.66	\$ 72.14

Las remuneraciones en las anteriores tablas ya cuentan con la deducción de cotizaciones de seguridad social, hay que tomar en cuenta que para determinar dichos cálculos se considera únicamente el valor devengado del periodo respectivo.

La elaboración del recalcu es únicamente en los meses de junio y diciembre, para tales casos se considerarán las remuneraciones acumuladas de cada empleado hayan sido estas sujetas a retención o no; se excluyen aquellas remuneraciones para las cuales se hizo retención del 10%.

Tablas para elaboración del recalcu:

Tabla de recalcu de correspondiente a junio

TRAMO	DESDE	HASTA	% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE	MAS CUOTA FIJA DE
TRAMO I	\$ 0.01	\$ 2,925.60	SIN RETENCIÓN		
TRAMO II	\$ 2,925.61	\$ 3,857.10	10%	\$ 2,925.60	\$ 104.88
TRAMO III	\$ 3,857.11	\$ 5,494.86	10%	\$ 3,857.10	\$ 196.20
TRAMO IV	\$ 5,494.87	\$ 12,352.02	20%	\$ 5,494.86	\$ 360.00
TRAMO V	\$ 12,352.03	en adelante	30%	\$ 12,352.02	\$ 1,731.42

Tabla de recalcu para diciembre

TRAMO	DESDE	HASTA	% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE	MAS CUOTA FIJA DE
TRAMO I	\$ 0.01	\$ 5,851.20	SIN RETENCIÓN		
TRAMO II	\$ 5,851.21	\$ 7,714.20	10%	\$ 5,851.20	\$ 209.76
TRAMO III	\$ 7,714.21	\$ 10,989.72	10%	\$ 7,714.20	\$ 392.40
TRAMO IV	\$ 10,989.73	\$ 24,704.04	20%	\$ 10,989.72	\$ 720.00
TRAMO V	\$ 24,705.05	en adelante	30%	\$ 24,704.04	\$ 3,462.84

2.4.8.2 Ley de Impuesto Sobre la Renta

Artículos 2, 3, 4, 29, y 29-A 4°)

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

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

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

Para el patrono serán deducible de impuesto sobre la renta los gastos por remuneraciones ya sean estos sueldos, sobresueldos, salarios, dietas, honorarios, comisiones, viáticos, primas, aguinaldos, gratificaciones, participación en utilidades y otras remuneraciones o compensaciones pagados por los servicios prestados directamente en la producción de la renta obtenida, así como también gastos por viajes al exterior o viáticos al interior del país, esto incluye costo de los pasajes más el valor de impuestos y derechos portuarios pagados por el patrono así como gastos de alimentación y hospedaje que puedan comprobarse documentalmente que son con fines propiamente del negocio siempre y cuando el viajero sea el contribuyente o representante legal o empleados que en tales casos puedan comprobarse que la dependencia laboral con dicho contribuyente puede comprobarse y tengan relación con las actividades propias de dicho negocio, los gastos por viaje o viáticos que realice el contribuyente, representante legal, socios o empleados y que no puedan comprobarse indispensables para las actividades del negocio o la producción en éste no serán deducibles para el cálculo del Impuesto sobre la Renta.

2.4.8.3 Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta

Artículos 9 y 28

Los ingresos considerados como renta obtenida son los que de conformidad se establecen en este artículo y el artículo 2 de la ley de impuesto sobre la renta antes mencionados, quedaran excluidos las cantidades de dinero en efectivo o valores de bienes en especie que el patrono entregue a sus empleados que no signifique beneficios para dicho empleado sino estrictamente propios del negocio; tales como viáticos de transporte, herramientas de trabajo,

equipo de oficina entregado y cualquier otro valor o bien que le permita al trabajador desempeñar mejor su trabajo.

2.4.9 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Esta ley fue creada para establecer requisitos de seguridad y salud ocupacional a los lugares en los que cada empleado deberá desempeñar su trabajo.

Todo patrono está obligado a prevenir y controlar los riesgos que puedan surgir dentro de la empresa sin importar que sean por desastres naturales o cualquier índole, así como también la utilización de equipos de protección personal colectivo.

Para reducir riesgos es necesario sustituir maquinaria, equipo, mobiliario y el mantenimiento de instalaciones que causen peligro para el personal.

Seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo (art. 8-18)

Es responsabilidad del patrono crear y ejecutar programas de prevención de riesgos; en ese se deben tomar las medidas de emergencia necesaria que cada empleado necesita conocer y posibles evacuaciones, debe estar capacitado ante cualquier situación de riesgo y prevención.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad para solicitar a cada empleador este programa. Queda estrictamente establecido en el art. 9 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo que sin importar que los trabajadores sean permanentes o temporales; todos deben gozar por igual el mismo nivel de protección ya que esta ley no discrimina trato por motivos de duración del contrato.

Cuando en dicha empresa, existan más de quince empleados, deberá crearse un comité de seguridad y salud ocupacional, cuya función será colaborar con la empresa, a través de acciones preventivas, así mismo se encargarán de acompañar a los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones preventivas.

Quedan obligados a crear dicho comité los empleadores que cuenten con quince o más empleados y se nombrarán delegados (siendo del mismo personal laborando) de acuerdo con lo siguiente:

Número de empleados	Número de delegados
Quince a cuarenta y nueve empleados	Un delegado de prevención
Cincuenta a cien empleados	Dos delegados de prevención
Ciento uno a quinientos empleados	Tres delegados de prevención
Quinientos uno a mil empleados	Cuatro delegado de prevención
Un mil uno a dos mil empleados	Cinco delegados de prevención
Dos mil uno a tres mil empleados	Seis delegados de prevención
Tres mil uno a cuatro mil empleados	Siete delegados de prevención
Cuatro mil uno o más empleados	Ocho delegados de prevención

Si tuviere menos de quince empleados, pero la dirección general de previsión social considere necesario la creación de un comité, también deberán ser creados. Estos comités se crean por partes iguales entre empleador y empleados.

El empleador tiene ocho días hábiles posteriores a la designación para comunicar a la dirección general de previsión social los nombres y el cargo de los miembros del comité. Estos miembros acreditados serán ad-honorem y no gozaran privilegios por su cargo dentro de la empresa.

Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo (art. 19-32)

- De los planos arquitectónicos; estos deben cumplir con los requisitos de seguridad y salud ocupacional y serán inspeccionados por la dirección general de previsión social. Garantizarán seguridad e higiene ocupacional contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todos los lugares de trabajo deben estar aptos para personas con discapacidad.
- De los edificios; para la construcción de los lugares de trabajo deben elaborarse planos con ciertas especificaciones tales como:

En las diferentes plantas de la construcción el lugar de destino de cada local, las instalaciones sanitarias y otros.

Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación.

Establecer un sistema de ventilación adecuado.

La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a las actividades que realicen.

Establecerse lugares adecuados donde se ocupará la maquinaria y equipos.

Tener entradas y salidas principales, estas deben abrirse hacia afuera.

El piso debe adecuarse según las condiciones de cada tipo de trabajo, es decir, en el caso de las constructoras el piso en bodegas donde se guardan los materiales de construcción no debe ser liso pues los obreros corren riesgo de caerse.

Las paredes y techos deberán ser impermeables y tener la solidez necesaria de acuerdo al tipo de trabajo que se realice.

De las condiciones especiales en los lugares de trabajo; cuando en los lugares de trabajo se labore por turnos, deberá haber espacios adecuados para espera y que sean ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

Si por la naturaleza del trabajo, los empleados deben tomar sus alimentos dentro de la empresa, el empleador está obligado a proporcionar un espacio adecuado que cuente con las condiciones de higiene y salubridad necesarios así como suficiente número de mesas y asientos para todos los empleados.

Si de forma permanente el trabajador se ve obligado a dormir dentro de las instalaciones o cuando por las horas de salida le sea imposible transportarse, el empleador está obligado a brindarle un espacio adecuado para su descanso.

La seguridad en los lugares de trabajo (33-52)

Los lugares de trabajo deben contar con personal capacitado para la prevención de riesgos a consecuencia de situaciones de emergencia incluyendo las causadas por el ser humano o desastres naturales, además proporcionar el equipo y accesorios necesarios.

Si se presentan casos de emergencia durante la jornada laboral, el personal que labora o terceros pueden necesitar algún tipo de señalización para guiarse a la salida o evitar el acceso a lugares de alto peligro. Para ello debe contar con un sistema de señalización ubicados en

lugares estratégicos y de fácil comprensión. Que los espacios en las rutas de evacuación sean suficientemente amplios y las rutas alternas en proporción al número de trabajadores.

De la ropa de trabajo, equipo de protección y herramientas especiales.

Cada patrono está obligado a proporcionar sin discriminación a todos sus empleados el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección necesarios que garanticen la seguridad laboral; así mismo el empleado queda obligado al cumplimiento del uso y conservación de los instrumentos que le sean proporcionados y el cumplimiento de las medidas preventivas.

De la maquinaria y equipo

Cuando la maquinaria implique algún tipo de riesgo su utilización, el empleador debe capacitar a los empleados encargados de utilizar esas máquinas previamente. Lo dispuesto en esta ley establece que toda maquinaria y equipo de trabajo debe someterse a mantenimientos constante y sustituciones cada cierto tiempo.

Otras disposiciones comprendidas en la presente ley, hacen referencia que las instalaciones deben contar con la iluminación suficiente para el correcto desempeño de los trabajadores. La ventilación que los lugares de trabajo tengan debe ser adecuada y si por diversas razones las instalaciones se encuentran en lugares cerrados deberán instalarse sistemas de ventilación artificiales.

Condiciones de salubridad en los lugares de trabajo (art. 53-62)

Todos los lugares de trabajo deben contar con servicio de agua potable lo suficiente como para que los empleados puedan beber y para el aseo personal. Este servicio debe ser permanente en todos los casos.

Así mismo todos los lugares de trabajo están obligados a contar con servicios sanitarios separados hombres y mujeres.

Infracciones y sanciones (art. 77-85)

Quedan comprendidos en los art. 77, 78, 79 y 80 las sanciones que se consideran como leves, graves y muy graves por parte de los empleadores; para todo empleador que infrinja esta ley de acuerdo al art. 82 se establece como sanción por infracciones leves multa de cuatro a diez salarios mínimos mensuales, por infracciones graves multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales y por infracciones muy graves multa de entre veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales.

Para el caso de trabajadores las infracciones cometidas sean las que se mencionan en el art. 85 de la presente ley, la sanción puede ser la terminación del contrato de acuerdo a lo establecido en el art. 50 numeral 17 del código de trabajo o lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

3.1.1 Tipo de Investigación

El método seleccionado para la investigación es cualicuantitativo de tipo descriptivo, debido a los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se sometan a un análisis. Y el análisis la investigación está enfocado en las implicaciones técnicas, legales y financieras de los beneficios a empleados en el sector construcción.

3.1.2 Universo y Tamaño de la Muestra.

3.1.2.1 Universo

El Universo de la investigación está constituido por las empresas privadas del sector construcción del municipio San Miguel, compuesto por 103 empresas constructoras de acuerdo a los registros catastrales de Alcaldía Municipal de San Miguel.

3.1.2.2 Tamaño de la Muestra

Por el tamaño del universo en estudio y para la factibilidad de la investigación se consideró necesario tomar una muestra, la cual se hizo a través una formula, arrojando una muestra de 25 empresas.

Formula:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.15^2 * 0.50 * 0.50}{(10^2 * (102-1)) + 1.15^2 * 0.50 * 0.50}$$
$$n = 25$$

Datos:

N= 102 empresas constructoras

K=1.15 nivel de confianza

e= 10% error muestral deseado

p= 0.50 es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q= 0.50 es la proporción que no posee la característica de estudio

3.2.1 Instrumento de Medición.

3.2.1.1 Técnica utilizada para la obtención de datos

Para la recolección de datos de la investigación que son necesario para la elaboración del plan de gestión de los beneficios a los empleados y sus implicaciones técnicas, legales y financieras de las empresas privadas del sector construcción del municipio de San Miguel, la técnica que se utilizó es la entrevista, la cual es un método que sirve para recabar información, y que adopta la forma de una conversación entre al menos dos personas, un entrevistador y un entrevistado.

3.2.1.2 Instrumento utilizado para la entrevista

El Instrumento utilizado para realizar la entrevista fue el cuestionario. El cuestionario es un instrumento compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio; es un plan formal para recabar información de cada unidad de análisis objeto de estudio y que constituye el centro del problema de investigación. Para esta investigación se tomó a bien que constara de preguntas abiertas por la razón que proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta es insuficiente, también sirve en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento.

3.3 PROCESAMIENTO DE DATOS.

En el procesamiento de datos de las entrevistas realizadas a las diferentes empresas por razón de que el cuestionario estaba constituido por preguntas abiertas en las cual el entrevistado

tiene la opción expresar su opinión, se realizó a través de un análisis de cada pregunta por medio de variables, en cual se trató de interpretar las diferentes opiniones de cada uno de los entrevistados.

3.3.1 Análisis de Entrevista a través de Variables.

Contrataciones de empleados.

Contratos Escritos

Una parte importante de las empresas entrevistadas no hace la contratación de su personal a través de contratos escritos, por la razón de que la mayor parte de su personal es de carácter temporal, por lo cual no creen necesario que realizar la celebración de un contrato escrito.

El resultado que se obtuvo acerca de que si la empresa realiza sus contrataciones de empleados a través de contratos escritos es que un 74% de las empresas encuestadas no realizan la contratación por medio de contratos escritos, quedando un 26% de las empresas que se entrevistaron si realizan contratos escritos.

Las empresas mejor establecidas son las que si creen que el contrato escrito es un instrumento muy importante, porque este les brinda un respaldo ante futuros inconformidades que el trabajador tenga con respecto a su trabajo. Ya que en dicho contrato debe quedar plasmado el plazo de duración ya sea este por un tiempo definido o indefinido, las prestaciones a las que el empleador se ve obligado a brindar al empleado; entre ellas, el sueldo base así como bonificaciones y comisiones, su jornada laboral y días de descanso, además los beneficios exigidos por ley a favor del empleado (ISSS, AFP, aguinaldo, indemnización, vacaciones, etc.), es importante mencionar que estos se presumen incluidos aun cuando no estuviesen por escrito en el contrato

Contratación verbal.

La contratación de forma verbal es muy común en el sector construcción porque es más rápido, y no hay que elaborar un documento, estar de acuerdo con los términos plasmados.

Otras de las razones son porque los trabajadores que contratan tienen un bajo nivel académico por lo tanto no tiene conocimiento de que existe otra manera de contratación.

Esta forma de contratación está legalmente establecida en el código de trabajo por lo que la mayoría de empresas optan por hacerlo de esta manera, debido a que no acarrea ningún gasto. La desventaja de la contratación verbal es que el empleador no tiene ningún respaldo de los términos bajo los cuales contrata, por lo que el trabajador puede alegar que los términos bajo los cuales fue contratado no son los que el empleador dice en caso de una demanda.

La empresa es uno

Empleados permanentes en las empresas constructoras

Tamaño de la empresa.

El número de empleados permanentes varía acuerdo al tamaño de la empresa, las empresas grandes y bien establecidas son las que necesitan un mayor número de empleados permanentes, aquellas empresas pequeñas no necesitan más de 5 empleados permanentes, dentro de las empresas pequeñas existen empresas familiares que no cuentan con empleados permanentes porque ellos mismos se encargan de todas las actividades administrativas.

Dentro de los resultados de la entrevistas un 70% de estas empresas cuenta con 5 a 10 empleados. 20% cuenta con 10 a 20 empleados y 10 % cuentan con más de 20 empleados. Como se mencionó anteriormente los que tienen más de 20 empleados es porque son empresas grandes y con mayores oportunidades de ser contratadas para grandes proyectos. Dentro de lo expresado por las empresas es a media van creciendo, ellas van teniendo la necesidad de contratar más personal que sea de carácter permanente.

Naturaleza del sector.

El sector construcción es más que todo trabajo de campo, donde lo más necesario para este tipo de empresas personal como arquitectos e ingenieros que ejecuten y supervisen los proyectos, pero no es necesario contratar una gran cantidad de ellos, en cambio sí se necesita una mayor cantidad obreros, porque son ellos los realizan las actividades más pesadas en la construcción, y los cuales solo están por un corto periodo de tiempo, como la empresa realiza proyectos que son en diferentes partes del país por lo cual la mano de obra la contratan

en lugar en el cual se realiza el proyecto. Los empleados de carácter permanente con los que cuenta la este tipo de empresas son de la parte administrativa, arquitectos e ingenieros que son encargados de proyectos.

En vista de expuesto anteriormente se concluye que en la mayoría de las empresas que se entrevistaron el número de empleados de carácter permanentes es bajo, lo cual es justificable porque son empresas pequeñas y algunas de carácter familiar.

Empleados eventuales para proyectos de construcción

Tamaño del proyecto.

Cuando se trata de contratación de empleados para algún proyecto, las empresas primeramente toman de base cual es la magnitud del proyecto a ejecutar, existen constructoras que su nivel de contratación oscila de 30 a 75 o más se debe a que la empresa tiene la capacidad de ejecutar proyectos de gran magnitud y por lo tanto es necesario que se cuente con el número adecuado de obreros para este, número de obreros que cada proyecto necesita esta también relacionado con el plazo pactado con el cliente que solicita la obra; si el plazo para finalizar una obra es corto, la empresa se ve en la necesidad de contratar más personal para que la obra sea terminada en el plazo estipulado, porque de no terminar en el plazo que se pactó las empresas corren el riesgo de incurrir más gastos y que esto le genere pérdidas, los costos o gastos adicionales muchas veces no son pagados por la empresas que contrato la empresas constructora para el proyecto.

En el caso de los empleados eventuales no importa el tamaño de la empresa, porque según una de las empresas entrevistadas, expreso que ello son una empresa pequeña pero que contratan una gran cantidad de obreros y debido a esto se determinó que el tamaño de una empresa constructora no es un factor que delimite la contratación de personal eventual.

Criterios para la contratación de personal

Tipo de plaza a cubrir.

Permanente

Un empleado permanente es aquel que es contratado por tiempo indefinido, en este caso no tiene plazo para cual fue contratado y más que todo son para actividades de oficina.

Para emplear personal administrativo es necesario que los solicitantes cumplan requisitos más exigentes, en primer lugar deben contar con grado académico universitario, conocimientos especializados, experiencia, también debe contar con muchas aptitudes personales; algunas empresas piden que la persona sea dinámica, con buenas relaciones interpersonales, dispuesto a superarse y trabajar bajo presión.

Eventual

Trabajadores eventuales son aquellos que son contratados por un plazo determinado, en el caso de sector construcción los plazos oscilan de tres a seis meses, o pueden llegar hasta tres años todo esto dependiendo del proyecto.

Los criterios para contratar obreros son menos exigentes debido a que no es necesario contar con un grado académico universitario, por lo que es mucho más sencillo, determinar los criterios.

Uno de los criterios para contratar es el lugar de donde se ejecutará el proyecto, los obreros que se contratan deben residir cerca de lugar donde llevara a cabo la obra de construcción, esto representa un beneficio para el empleador ya que minimiza costos por viáticos. Otro de los criterios es la experiencia que el obrero tenga en el área de construcción, para algunas empresas es muy importante porque muchas no tienen el recurso y tiempo para estar capacitando a alguien con nada de experiencia.

Los criterios de contratación dependerán de la filosofía de cada empresa, uno requieren muchas más requisitos que otros, pero hay algunos en los que coinciden, entre esos tenemos la honestidad, honradez, responsabilidad y también referencias personales, que son más que todo son valores que la persona debe tener, para este tipo de empleado se enfocan menos en conocimientos académicos.

Para algunas actividades que se realizan en el sector construcción es necesario utilizar maquinaria, para estas se necesitan los operarios, es necesario que el trabajador tenga conocimiento y experiencia sobre el uso de máquinas pesadas que se utilizan en para la construcción, porque en esta época se utiliza mucho la maquinaria pesada, las cuales alquilan a otras empresas que solo se dedican eso.

Conocimiento y cumplimiento de Leyes y Reglamentos.

En la mayoría de las empresas entrevistadas expresaron que si tienen conocimiento acerca las leyes y reglamentos en materia laboral que deben cumplir, esta parte es muy importante en la medida que las empresas tengan conocimiento de cuáles son las regulaciones aplicables a sus empleados les darán una mejor seguridad social, pero cuando se les realizo preguntas en específicas de alguna ley, las respuestas no eran muy claras y muchas veces dudaban de sus respuestas, lo cual evidencia que no tienen el suficiente conocimiento de las leyes en materia laboral, pero también hubieron empresas que se encuentran comprometidas con conocer y dar cumplimiento a la ley

En el país la normativa legal en materia laboral es el Código Trabajo, donde se contemplan la mayor parte de regulaciones en relación a la contratación, salario, vacaciones, aguinaldo y seguridad social. Pero conjuntamente existen otras leyes y reglamentos especiales, como los del seguro social y pensiones. Donde ya regulan de manera especial cada una de estas áreas.

Es muy difícil saber con exactitud cuales cumple o incumplen con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia laboral, aunque todas expresan que si cumplen con lo que la ley manda.

Renuncias voluntarias.

Las nuevas legislaciones en materia laboral han dado un beneficio a todos los empleados que se quieran renunciar de manera voluntaria de su actual trabajo, anteriormente los empleados renunciaban y no recibían ninguna compensación económica, por lo cual esta ley ha dado más libertad a los empleados de poder renunciar sin ningún remordimiento de no recibir algo de dinero.

Luego de entrar en vigencia la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, las empresas han tenido una mayor cantidad de renunciaciones voluntarias, dado a que hoy tienen la oportunidad de recibir una compensación económica.

Se cuestionó a las empresas acerca de si contaban un plan de contingencias en caso de que en su empresas se dieran renunciaciones masivas en relación a la entrada en vigencia de la nueva ley de compensación económica por retiro voluntario, la respuesta de esta interrogante fue que no tenían contemplado este tipo de planes dado que no han tenido ningún comentarios de algunos empleados que se quisiera retirar de la empresa. Por lo cual no creían necesario contar con este tipo de planes

Beneficios que mejoren el desempeño en la empresa

Alrededor del mundo existen diferentes empresas que buscan que sus empleados de un mejor rendimiento, y han determinado que para que los empleados aumente su desempeño laboral es necesario incentivarlos, por lo cual les brindan mejores prestaciones sociales que no están dentro del marco de la ley, lo que pretenden la empresa es que el trabajador sienta que es importante para esta.

En la cultura salvadoreña es muy difícil encontrar empresas que dan beneficios a sus empleados que no están dentro del marco legal, esto debido a que no le toman la verdadera importancia el de brindar mejores beneficios. Un porcentaje alto de las empresas constructoras entrevistadas dijo que las prestaciones sociales que es ellos proporcionan son únicamente las contempladas en ley.

Punto vista de las empresas con respecto al pago de beneficios a empleados.

Una interrogante muy importante que muchos se hacen es ¿cómo los dueños de las empresas consideran el aporte patronal de beneficios a los empleados? Esta pregunta la mayoría de empresas les parece un poco incomoda, por la simple razón que además de dar un salario a su empleado este tiene que aportar para la salud y pensión. Por lo tanto ellos responden que toman el aporte patronal u otros beneficios laborales que ellos brindan con una inversión, porque están dando su apoyo para que el empleado reciba atención médica especializada, así como también que tenga un ahorro para su vejez cuando ya no esté en condiciones de seguir trabajando.

Hay empresas que aclaran que aunque contablemente se maneje como un gasto y no esté dentro de la cuenta inversiones, la consideran con una inversión. Al tener afiliados a sus trabajadores al sistema de ISSS, AFP contribuyen al bienestar de estos, el retorno de esta inversión se ve reflejado en un mejor desempeño de los trabajadores.

Indemnizaciones en casos de despido injustificado.

Los resultados revelan que un gran porcentaje de empresas del sector cumple con la obligación de dar al trabajador una compensación económica por los años laborados para la empresa, esta compensación se da siempre que el empleado haya sido despedido sin una razón justificada. El beneficio laboral está contemplado dentro del código de trabajo en el capítulo VIII en cual explica de cuánto debe ser la indemnización, y como se calcula.

Permisos laborales

El que le solicite permiso un trabajador al patrono, muchas veces no es de mucho agrado para este, dado a que para el esto puede ocasionarle un retraso en la obra que se esté realizando; por lo cual no siempre aceptan la solicitud de ausentarse ya sea unas horas o un día completo.

Cuando la empresa está en proceso de contratación de trabajadores, en la entrevista les comunica cual es el número de permisos que puede tener dentro de plazo del proyecto o porque circunstancias puede solicitarlos.

Una de las circunstancias por las cuales la mayoría acepta que un trabajador se ausente de sus actividades es por emergencia familiar, dado a que estas situaciones están muchas veces fuera del control del ser humano.

Demandas de carácter laboral.

Cuando un trabajador no está de acuerdo de la forma que fue despedido, no le pagaron en concepto salario, indemnización la cantidad que le correspondía, como también otros beneficios a los cuales tenía derecho de recibir, puede demandar al patrono exigiendo que cumpla con la obligaciones antes mencionadas, la demanda la puede realizar ante ministerio de trabajo el cual se encargara de comunicar al patrono las exigencias del trabajador.

Pago proporcional del aguinaldo.

La ley estipula que se le debe pagar una prima al trabajador por cada año de servicios, pero los trabajadores recibirán la prima completa siempre y cuando tengan un año de estar laborando para la empresa.

Para los empleados que no tengan uno completo al doce de diciembre, tendrán derecho a que se les pague de manera proporcional el aguinaldo.

De la entrevista realizada a las empresas constructoras la mayoría de las empresas si proporciona el aguinaldo de manera proporcional en los casos que sus empleados no cumplan con un año de labores dentro de la empresa. También las empresas manifestaban que en el sector a los empleados eventuales no siempre se les da aguinaldo porque muchas veces la finalización de proyecto es de tres meses o seis.

Registros auxiliares de beneficios a empleados.

Las instituciones de seguridad social como lo son el ISSS y AFP, ellos se encargan de realizar los cálculos de descuento para el empleado y para el aporte patronal, luego manda las planillas a los respectivos patronos para estas realicen los respectivos descuentos y la luego las trasladen a los fondos a las instituciones, con esto facilitan a las empresas a realizar los cálculos.

Pero aun así es importante que las empresas verifiquen los cálculos, por si existe algún error. En la mayor parte de las empresas fueron visitadas expresaron que llevan registros adicionales para tener un mejor control sobre las aportes y descuentos de ISSS y AFP. De igual manera llevan registros acerca de las indemnizaciones y aguinaldos que proporcionan cada año.

Los encargados de llevar estos registros son los contadores en el caso que exista uno de planta en la empresa, si no contratan a una oficina contable que le lleve estos registros.

CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Las empresas constructoras son grandes generadoras de empleo y tienen una importante participación en la creación del Producto Interno Bruto, sin embargo, para muchas de estas, la seguridad social no es un factor al que le brinden el nivel de relevancia adecuado, pues no consideran los costos relacionados en los casos de ausentismos, incapacidades, accidentes de trabajo e incluso la muerte de los trabajadores, más aun tomando en cuenta que las actividades de construcción son consideradas como peligrosas.
- Las empresas privadas del sector construcción en el Municipio de San Miguel en actualidad, no cumplen en su totalidad con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos laborales del país, con relación a la protección social, y seguridad e higiene ocupacional, debido a que desconocen el impacto económico y financiero del incumplimiento de las mismas.
- Quienes desarrollan los procesos contables relacionados con los beneficios a empleados en su mayoría son personas externas, que no tienen un conocimiento exacto de las condiciones bajo las cuales labora cada trabajador, lo que dificulta ejercer un control oportuno de las prestaciones que cada trabajador debe gozar.
- La aplicación del plan de gestión permitirá a las empresas constructoras disminuir considerablemente los costos relacionados con indemnizaciones o gastos médicos debido a incapacidades por enfermedades o accidentes de trabajo, así como

demandas laborales, además de multas y sanciones impuestas por incumplimientos parte de entidades como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las empresas constructoras otorgar las prestaciones a la seguridad social oportunamente, realizando en su momento la afiliación de sus trabajadores a los regímenes de salud y pensiones correspondientes, de igual manera debe garantizarse la seguridad de los trabajadores, cumpliendo con los lineamientos de seguridad e higiene ocupacional en materia de prevención que permita reducir la ocurrencia de accidentes laborales todo esto encaminado a reducir costos por multas y sanciones asociadas a los incumplimientos los beneficio que la ley exige, haciendo una valoración de los costos de no otorgar en tiempo y forma correcta los beneficios a empleados, con relación a demanda laborales, pagos de multas y sanciones, pago de rentas o indemnizaciones, cobertura de gastos médicos y hospitalarios con fondos propios, entre otros.
- Las empresas privadas del sector construcción en el Municipio de San Miguel deben optar por la implementación del plan de gestión de los beneficios a empleados para mejorar las condiciones actuales en que desarrollan las actividades laborales, y con este dar cumplimiento a las disposiciones legales y técnicas contenidas en las leyes y reglamentos en materia laboral, lo que permitirá proporcionar todos los beneficios que la ley exige, realizando de manera correcta los cálculos, determinado adecuadamente las cuantías, plazos y formas de otorgarlos.
- Se debe llevar un adecuado control y registro de los empleados de manera que se pueda identificar las condiciones de la contratación de cada persona, así como de la cuantía, forma y prestaciones a las que cada quien tiene derecho, para poder cumplir con todas las prestaciones laborales con cada empleado en forma oportuna.

CAPÍTULO V: PROPUESTA

“PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS Y SUS IMPLICACIONES TÉCNICAS, LEGALES Y FINANCIERAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL”

5.1 INTRODUCCIÓN

En El Salvador la Industria de la Construcción se caracteriza por ser uno de los sectores económicos más expuestos a riesgos laborales, lo que conlleva a diferentes costos sociales y económicos. Muchos trabajadores sufren accidentes que provocan incapacidades temporales o permanentes, y en el peor de los casos la muerte. Esta situación característica de esta industria, amerita esfuerzos permanentes orientados a mejorar las condiciones de seguridad laboral que garantice la calidad de vida de los trabajadores que ejecutan los proyectos de construcción. Por otro lado, la buena administración y el cumplimiento de las leyes y reglamentos que en materia laboral regulan el actuar de este tipo de empresas permitiría aumentar la productividad y mejorar el bienestar de los trabajadores. Dentro de este contexto, las medidas de salud y seguridad ocupacional, así como la seguridad laboral son indispensables para lograr este fin, al disminuir accidentes laborales, y en caso que estos ocurriesen contar con la cobertura de un régimen de salud, o de pensiones que cubran los costos que representen las compensaciones otorgadas al trabajador debido a lesiones, enfermedades o incapacidades de cualquier tipo.

Este documento desarrolla un plan de Gestión de beneficios a empleados, para lo cual se toma como campo de aplicación a las empresas privadas del sector construcción del Municipio de San Miguel, este, comprenderá los aspectos técnicos y legales concernientes a la seguridad social, así como aspectos relevantes relacionados a las actividades de construcción, la legislación laboral, y aspectos teóricos y financieros sobre la seguridad social.

El plan contendrá una serie de políticas orientadas al desarrollo y cumplimiento de la legislación laboral salvadoreña vigente, tales como las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo y su Reglamento de Aplicación, Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y su Reglamento de Aplicación, Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, etcétera. Además comprenderá un conjunto de procedimientos para la ejecución de dichas políticas.

5.2 OBJETIVOS

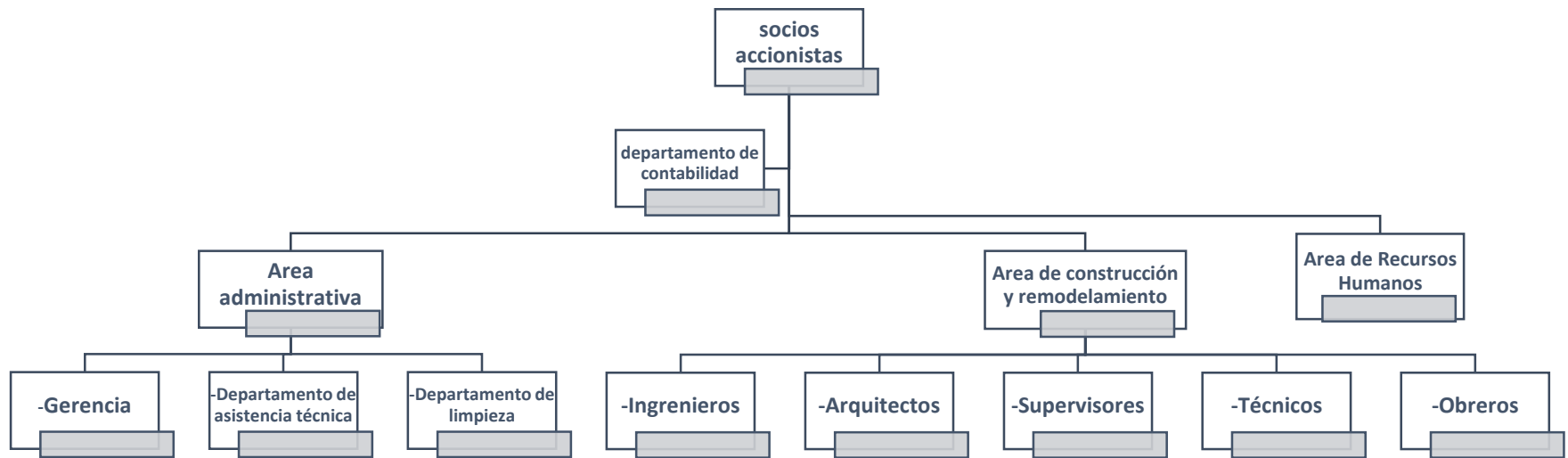
- ✓ Proporcionar a las empresas constructoras una herramienta de control a través de un plan de gestión de los beneficios a empleados y sus implicaciones técnicas, legales y financieras.

- ✓ Definir un sistema de políticas de beneficios a empleados apropiados a las empresas del sector construcción que establezca los principios que se deberán asumir para la mejora constante del cumplimiento de la seguridad social a los empleados por parte de las empresas.

- ✓ Efectuar una evaluación del costo beneficio que evidencie los resultados que se obtendrán con la aplicación del plan de gestión propuesto.

- ✓ Establecer un serie de procedimientos diseñados para facilitar el cumplimiento de las políticas propuestas.

5.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Propuesta de la Estructura Organizativa de una Empresa Constructora.

A continuación se describe una propuesta de la estructura organizativa de una empresa constructora.

- **Socios accionistas:** aprueban la veracidad de los estados financieros y del cumplimiento de las diferentes normas, leyes y reglamentos. Se mantienen informados sobre las situaciones económicas y legales que surjan al interior de la empresa.

- **Departamento de contabilidad:** su función principal es controlar los movimientos financieros y normativos de la empresa. Dan cumplimiento a las reformas fiscales, puede estar compuesto por un contador de planta y auxiliar contable o contadores externos, son un elemento determinante y clave para la ejecución del plan de gestión de los beneficios a empleados.

Área administrativa

- **Gerencia:** toma decisiones encaminadas al mejoramiento de la empresa. El objetivo principal es posicionar a las empresas constructoras entre las más competitivas y de mayor demanda. Puede estar compuesta por gerente general y gerente financiero.

- **Departamento de asistencia técnica de maquinaria:** maximizan los niveles de producción en las constructoras, mediante el correcto funcionamiento de la maquinaria y equipo pesado con el fin de evitar costos adicionales por los desperfectos mecánicos y prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Puede estar compuesto por operarios profesionales especializados en la materia.

- **Departamento de limpieza:** su función es brindar a los empleados seguridad e higiene en las instalaciones y prevenir accidentes y/o enfermedades. Está compuesto por personal apto para ejecutar labores de limpieza.

Área de construcción y remodelamiento: se encuentra todo el personal que labora en los diferentes proyectos ya sea por construcciones o modificaciones específicas, sin importar el tiempo de duración. Está compuesto por arquitectos, ingenieros, supervisores, técnicos asistentes y obreros, etc.

Área de Recursos Humanos

Se encarga de la contratación del personal de las diferentes áreas de la empresa. Se responsabiliza junto con el departamento de contabilidad a verificar el cálculo de prestaciones sociales como ISSS, AFP, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones y demás bonificaciones, así mismo solventa quejas de los empleados. Puede estar compuesto por un Director de recursos humanos, planillero, secretario, etc.

La estructura organizativa para cada empresa puede variar dependiendo de la cantidad de personal y de recursos económicos con que esta cuente. Dependiendo de las posibilidades con que cada una cuente, la estructura puede ser mayor o menor.

5.4 EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS

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

5.4.1 Política 1: Contrato

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

Procedimientos:

- ✓ Solicitar formularios en el Ministerio de Trabajo; o elaborar un contrato de trabajo con las especificaciones que se establecen en el artículo 23 del código de trabajo. **formulario 1 Contrato Individual de Trabajo**; este formato puede incluir más cláusulas que el contratante estime conveniente.

- ✓ Debe llenar la solicitud con los datos del empleado.

- ✓ Se debe elaborar tres ejemplares distribuidos de la siguiente manera: para el patrono, para el empleado y el otro para la Dirección General de Trabajo.
- ✓ Presentar a las oficinas del Ministerio de Trabajo para la legalización, esta institución tardará de 2 a 3 días en aprobar y legalizar.
- ✓ Otorgar a cada empleado el ejemplar correspondiente en un tiempo máximo de ocho días posteriores a la celebración del contrato.

Contratos por tiempo definido e indefinido

- ✓ Especificar en el contrato de trabajo por escrito el tiempo de duración del trabajo, desde su fecha de inicio hasta su fecha de terminación.
- ✓ Para la contratación de empleados por tiempo indefinido detalle dicha especificación en el documento así como la fecha de inicio de trabajo.
- ✓ Únicamente puede establecer períodos de prueba, sin que excedan de treinta días laborados. (Para que esta cláusula sea válida deberá quedar por escrito en el reglamento de control interno de la constructora).

De la jornada laboral

- ✓ Fijar la jornada de trabajo para cada empleado de acuerdo a lo siguiente:
 - la jornada diurna no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales; y la jornada nocturna no puede exceder de siete horas diarias y treinta y nueve semanales, estas consideraciones para la contratación del personal administrativo.
 - Para el sector construcción que es considerado como labores peligrosas, la jornada diurna no excede de las siete horas diarias y treinta y nueve semanales; y la jornada nocturna no excederá de seis horas diarias y treinta y semanales.

De la suspensión del contrato individual

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

Implicaciones Financieras

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

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

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

Implicaciones Legales

Leyes y/o Reglamentos	Artículos
Código de trabajo	
Obligación de elaborar un contrato de trabajo por escrito	18, 19, 22, 23, 24
Presunción de la existencia del contrato individual de trabajo	20
Contrato de trabajo permanente y a plazo	25, 26
Suspensión de contrato de trabajo	27, 35-38, 40,41
Jornada laboral	106, 108, 161, 162
Periodos de prueba	28
Incumplimiento a la obligación de elaboración de contrato por escrito	627.

5.4.2 Política 2: Seguro Social

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

Procedimientos:

- ✓ Inscribir al personal sea administrativo o de campo, tomando en cuenta el sueldo base asignado en el contrato de trabajo. Se cuenta con un plazo límite de 5 días para inscribirse como patrono, y un plazo de 10 días para inscribir a cada empleado a partir de su ingreso. **Formulario 2 Inscripcion de Empleados**; este formulario puede solicitarse en las oficinas del ISSS, también puede realizarse la inscripción en línea siempre y cuando el patrono haya creado usuario en la página **www.iss.gov.sv**
- ✓ Presentar la planilla durante los primeros cinco días hábiles de cada mes y cancelarlas a más tardar el último día de cada mes. **Formulario 3 formato de planilla ISSS** (esta solo se presenta en línea) pre elaborada autorizada por el ISSS.
- ✓ Calcular las cotizaciones hasta un límite de \$1,000 US (del salario); para la cobertura del régimen general de salud y riesgos profesionales.
- ✓ Realizar el descuento del 3% mensual sobre el salario que devengue cada empleado, en concepto de cotización laboral, y el 7.5% como una aportación patronal que corresponde al patrono cancelar (art. 33 ley del ISSS).

Inscripción de empleados en línea

-Ingresar a la página **<http://www.iss.gov.sv/servicioswebiss/Default.aspx>**

-Ingresar usuario y clave del patrono.

-Seleccionar en la barra de menú: solicitudes, filiación de trabajador.

-Ingresar datos del trabajador.

-Enviar el proceso de solicitud.

-Abrir, imprimir y firmar la solicitud.

-Presentar a la sección de aseguramiento en oficinas del seguro social.

En caso de una incapacidad los pago del sueldo se distribuyen de la siguiente manera: los primeros tres días corresponde al patrono, a partir del cuarto día de incapacidad corresponde al Seguro Social, de acuerdo al artículo 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, donde establece que cuando la enfermedad ocasione incapacidad de trabajo el asegurado recibirá un subsidio diario a partir del cuarto día de incapacidad.

El artículo 25 del mismo reglamento, menciona que el subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75% del salario medio base del asegurado.

Implicaciones Financieras

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

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

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

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

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

Implicaciones Legales

Leyes y/o Reglamentos	Artículos
Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social	
Plazos para la inscripción al ISSS	7
Obligaciones sobre la emisión y cotización de planillas ISSS	47, 48, 49
Subsidios por incapacidades para el empleado	24
Reglamento para la Inscripción y Estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	
Obligación del patrono a inscribir a sus trabajadores al Seguro Social	1,3,4,16,17,21,22
Código de Trabajo	
Consecuencia de los riesgos profesionales	324-329
Incapacidades parciales	Continuación
Incapacidades totales permanentes	331
Ley del Seguro Social	
Cobertura de salud y riesgos profesionales	29
Exención del patrono por prestación social	100
Responsabilidad del patrono de deducir la cuota laboral y dar su aporte patronal al seguro social	33
Responsabilidad del ISSS para el asegurado por incapacidades	55, 56, 57
Constitución de la República de El Salvador	
Derecho irrevocable de la prestación por seguridad social	50 y 52

5.4.3 Política 3: AFP

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

Procedimientos:

- ✓ Posterior a la inscripción de sus empleados, el patrono debe presentar y pagar la correspondiente planilla durante los primeros 10 días hábiles de cada mes. Estas se pueden realizar ya sea mediante forma manual, o mediante sistema computarizado autorizado.
- ✓ De forma manual consiste en llenar la planilla pre-elabora; la parte adversa de las hojas de las planillas pre elaboradas detallan los pasos para completar la información requerida y los códigos de observación para los casos que apliquen.
- ✓ De forma computarizada consiste en elaborar las planillas mediante el sistema de elaboración de planillas previsionales, retendrá mensualmente la cotización para el empleado del 6.25% de su salario que consiste en su aportación laboral y para el patrono del 4.55% como un aporte patronal y 2.2% como una comisión para las administradoras del fondo de pensiones, haciendo un total para el patrono del 6.75%.

Inscripción de empleadores

- ✓ El patrono debe inscribirse como tal en las oficinas de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) mediante formato de inscripción. Imprima el Formulario para el Registro de Empleadores al SEPP. **Formulario 4 Inscripción de patronos al SEPP**
- ✓ Complete el formulario con toda la información que en él se solicita.
- ✓ Adjunte los documentos que se detallan en dicho formulario.
- ✓ Entregue la documentación debidamente firmada y con el sello de la empresa en cualquiera de las agencias autorizadas.

Inscripción de empleados

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

Elaboración de planillas mediante SEPP

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

Implicaciones Financieras

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

Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones Arts. 157, 159-161	
Incumplimientos	Multas y sanciones
Afiliar a un empleado a una AFP mediante engaños o fraudes	Sanción de 5000 colones (\$571.43)
Incumplimiento de afiliar a sus trabajadores de conformidad con la Ley del Sistema de Ahorro Para Pensiones	Sanción de 5000 colones (\$571.43)
Presentar las planillas después del plazo establecido, hasta un máximo de veinte días	Multa equivalente al 5% de las cotizaciones
Presentar las planillas después de veinte días posteriores al vencimiento	Multa equivalente al 10% de las cotizaciones
Declarar de manera errónea o incompleta siempre que se cause grave perjuicio a la cuenta del afiliado	Multa de 5000 a 10000 colones (\$571.43- \$1142.86)

Omitir el pago total de la cotización dentro del plazo legal establecido	Multa del 20 % de la cotización no pagada + recargo moratorio 2%+ la cotización no percibida para cada empleado
Pagar una suma inferior a la cotización que corresponde dentro del plazo establecido	Multa del 10% de las cotizaciones no pagadas + recargo moratorio 5% de dichas cotizaciones por cada mes que incumpla+ porción de la cotización no pagada para cada afiliado.

Implicaciones Legales

Leyes y/o Reglamentos	Artículos
Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones	
Forma de afiliación	7, 8, 9
Incumplimiento a la obligación de afiliar	157
Incumplimiento a la obligación de declarar	159
Declarar de manera incompleta o errónea	160
Incumplimiento de la obligación de pagar	161

5.4.4 Política 4: Herramientas

Brindar a los empleados las herramientas y maquinaria necesarias para ejecutar su trabajo dentro de la empresa.

Procedimientos:

- ✓ Proporcionar a cada empleado desde su contratación, los instrumentos necesarios para llevar a cabo sus labores.
- ✓ Suministrar a los empleados la vestimenta adecuada para la ejecución de sus obras: casco protector, lentes que protejan la visión, mascarillas, guantes, zapatos, etc. Al

inicio de la ejecución del trabajo. Estos insumos deben correr a cuenta del patrono por lo que no se descontará al trabajador.

- ✓ Los trabajadores que se contratan por un determinado tiempo y posiblemente sean contratados en otros proyectos, podrán utilizar los mismos instrumentos siempre y cuando no estén deteriorados a tal punto que puedan causar peligro para el trabajador.
- ✓ Entregar a responsabilidad de cada empleado maquinaria que se encuentre en buenas condiciones.
- ✓ Antes de iniciar cada trabajo debe dar el mantenimiento necesario a las maquinas.
- ✓ Las fallas que la maquinaria o cualquier herramienta o instrumento tenga durante la ejecución de las obras; y que sean a consecuencia del desgaste por trabajo (es decir que no sea responsabilidad del empleado) correrá a cuenta del patrono por lo tanto no se descuentan al empleado.
- ✓ Capacitar a los empleados para el uso de maquinaria que implique algún tipo de riesgo para el empleado.
- ✓ Programar fechas determinadas para revisión y limpieza de la maquinaria de manera constante, para prevenir riesgos por mal funcionamiento. Considerar las posibles fechas de mantenimiento dependiendo del uso y desgaste.

Implicaciones Financieras

La Ley del Seguro Social menciona que dicha institución responde por las enfermedades o accidentes de trabajo de los empleados; sin embargo, si estos suceden a consecuencia de irresponsabilidad por parte del patrono, corresponde a él reembolsar al Seguro Social los gastos incurridos para la recuperación del empleado. Esto significa que si el patrono incumple con esta política y a consecuencia el trabajador resulte lesionado, será considerado negligencia del patrono y corresponde a este retribuir todos los desembolsos que haga el Seguro Social, esto puede representar costos muy elevados para una constructora que sea demandada por negligencia.

Costo aproximado de proporcionar a un empleado la vestimenta adecuada para evitar accidentes de trabajo

IMPLEMENTOS	COSTO
Casco protector	\$ 5.00
Lentes	\$ 3.00
Mascarillas (12 unidades)	\$12.00
Zapatos	\$50.00
Guantes	\$10.00
TOTAL	\$80.00

Haciendo una comparación entre los costos por brindar vestimenta adecuada y lo que costaría una demanda, resulta más viable cumplir con la obligación legal y se protege el bienestar de cada empleado.

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Código de Trabajo	
Obligación del empleado de conservar y restituir los instrumentos, herramientas y maquinaria en buen estado.	31 6), 7)
Obligación del patrono de proporcionar los materiales necesarios para el trabajo, así como un lugar para guardarlos	29 3), 4)
Ley del Seguro Social	
Negligencias atribuibles al patrono	51, 56
Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo	
Especificaciones por ropa y equipo de trabajo, y herramientas especiales	38
Disposiciones de la maquinaria y equipo	39, 40

5.4.5 Política 5: Control de Asistencia

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

Procedimientos:

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

- ✓ También existen métodos manuales **formulario 5 controles de asistencia**; en la cual mediante un documento se expresa la hora de entrada y salida para cada empleado y este deberá firmar como garantía que la hora sea la correcta. Es responsabilidad de quien recolecte la información la veracidad de la misma.

Métodos manuales de controles de asistencia

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

Implicaciones Financieras

Contar con un control de asistencia fiable da fe al cumplimiento con la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo de cada empleado.

Un control de asistencia digital puede representar más costos monetarios, sin embargo, la fiabilidad y seguridad de la información puede ser mejor pero tratándose de una empresa constructora resulta complicado llevar un control de asistencia digital debido a que las obras no se ejecutan dentro de la empresa, este método resulta viable para el personal administrativo y/o de planta. Es importante evaluar costo-beneficio en cada empresa, ya que si la constructora no cuenta con muchos empleados de planta, le resultaría más viable llevar controles manuales pre elaborado y autorizar a un encargado para la supervisión del cumplimiento.

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Código de Trabajo	
Jornada de trabajo	161-167

5.4.6 Política 6: Control de Pagos

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

Procedimientos:

- ✓ Determinar la forma de pago de salarios ya sean estos por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea, o a destajo, por ajuste o precio alzado.
- ✓ Documentar los controles de pago de cada empleado, **formulario 6 Modelo de planilla de sueldos y salarios mensual**; el pago de estos debe liquidarse conforme haya sido pactado en el contrato de trabajo. **Formato 7 recibos de pago.**

- ✓ Retener a los empleados (subordinados, con dependencia laboral) el impuesto de acuerdo a las respectivas tablas de retención (los valores en tablas ya fueron deducidos de AFP), aquellos servicios profesionales que no constituyan lo anterior serán retenidos con el 10% del impuesto; en ambos casos la retención y enterar al fisco corresponde al patrono.
- ✓ Liquidar las horas extras conforme lo establezca el Código de Trabajo: el trabajo que se realice en horas extraordinarias se pagaran con un ciento por ciento (100%) de recargo sobre el salario básico por hora de trabajo extra; si la jornada del trabajador es diurna y las horas extras laboradas son nocturnas, además del 100% se cancelará un recargo no menor al 25% de salario básico por cada hora extra nocturna laborada.
- ✓ Brindar el derecho por vacación anual remunerada a los empleados siempre y cuando estos hayan laborado para la empresa por lo menos 200 días dentro del mismo año. Consta de 15 días remunerados con salario ordinario más un recargo del 30% sobre este mismo. Estas no pueden acumularse con vacaciones de próximos años.

Formulario 8 formato para cálculo de vacación, aguinaldo e indemnización.

- ✓ Pagar a los empleados en concepto de aguinaldo, según el tiempo de trabajo que cada uno tenga (siempre y cuando haya laborado para la misma empresa).
- ✓ Indemnizar a los empleados ya sea anualmente o en caso de despido injustificado que equivale a un salario básico de treinta días por cada año laborado.
- ✓ Similar tratamiento para el caso *de retiro voluntario*, deberá indemnizarles con una prestación equivalente a quince días por cada año laborado; cabe resaltar que estos no deben exceder a dos veces el salario mínimo legal vigente, en casos de renuncia voluntaria deberá tener el empleado como mínimo dos años de laborar para dicho patrono.
- ✓ Se cuenta con un máximo de quince días para cancelar las indemnizaciones por retiro voluntario a partir del momento en que la renuncia se haga efectiva.
- ✓ Se deberá indemnizar por una cuantía equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltaba para el vencimiento del contrato, si el trabajador posee un contrato a plazo y es despedido sin causa justa antes de la terminación del plazo.

Calcular el aguinaldo bajo las siguientes condiciones

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

Establecer día de descanso semanal

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

Implicaciones Financieras

Es importante el conocimiento que ambas partes deben tener en cuanto al pago de remuneraciones. A la empresa constructora le resulta más rentable contratar a sus obreros por la duración de cada proyecto ya que de esta manera los costos van en función de ello y le permite presupuestar lo que debe invertir por obra. En la mayoría de las constructoras que operan en el Municipio de San Miguel la contratación de obreros es por proyecto, en algunos casos los proyectos pueden durar menos de 200 días laborados en un año, legalmente en este caso el patrono no está obligado a remunerarle vacaciones al trabajador; caso contrario sería la suspensión del contrato de un trabajador en una obra, los días que dure la suspensión no serán incluidos en el tiempo laborado pero si cumple con el requisito mínimo de las 200 horas laboradas gozará de dicho derecho, tampoco está sujeto a pago de indemnización cuando se tratare de proyectos a plazos menores de un año (exceptuando la indemnización por despido injustificado).

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Ley de Impuesto sobre la Renta	
Obligación de retener	57, 62, 64, 65
Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta	
Tablas para cálculo y recalculation del ISR	1
Código Tributario	
Retenciones por servicios permanentes eventuales	155, 156
Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	
Prestación económica por renuncia	8
Derecho a la vacación y aguinaldo proporcional	9
Código de Trabajo	
Indemnización por despido de hecho sin causa justificada	58,59
Estipulación del salario	126-143
Jornada de trabajo y descanso semanal	162, 171-176
Derecho de vacación anual remunerada	177-189
Derecho de aguinaldo	196-202
Constitución de la República de El Salvador	
Disposiciones legales del salario	38

5.4.7 Política 7: Reglamento Interno de Trabajo

Elaboración de un reglamento interno de trabajo para lograr la eficiencia de su personal.

Procedimientos:

- ✓ Si la empresa cuenta con un equipo de trabajo de 10 o más trabajadores permanentes, se deberá elaborar un reglamento interno de trabajo aprobado por la Dirección General de Trabajo.
- ✓ Debe someterse junto con sus empleados al cumplimiento de dicho reglamento que pretende el mejoramiento del negocio en marcha, **formulario 9 modelo de reglamento interno de trabajo**,
- ✓ Elaborar el reglamento con base a todas las disposiciones laborales que se han ido detallando a lo largo del plan de gestión, cuya finalidad es transmitir a los empleados

los derechos y obligaciones a los que estarán sujetos durante la duración del contrato de trabajo.

- ✓ Presentar el reglamento al Ministerio de Trabajo para su aprobación.
- ✓ Durante los próximos seis días a la aprobación del reglamento, debe darse a conocer a todos los empleados que laboren para la empresa.
- ✓ Colocar los ejemplares del reglamento interno en lugares que estén al alcance de todo empleado y que sean enteramente legibles.

Implicaciones Legales

Leyes y/o Reglamentos	Artículos
Código de Trabajo	
Obligación de elaborar Reglamento Interno de Trabajo	302-306

5.4.8 Política 8: Licencias y Permisos

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

Procedimientos:

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

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

días sin remunerar por faltas de asistencia que no impliquen despido justificado según sea la gravedad de la situación.

Implicaciones Financieras.

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

El incumplimiento de la jornada laboral sin permiso del patrono o sin causa justa es una causal de terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono, es decir un despido con causa justa, en las que legalmente como patrono no tiene obligación de liquidar prestaciones sociales ni el complemento de salarios en caso de contratos a plazo.

Para que pueda dar fe de la veracidad de los incumplimientos debe tener pruebas que le respalden.

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Código de Trabajo	
Prestaciones por maternidad	309-312
Ley del Seguro Social	
Derecho a subsidio por maternidad	2, 73, 59
Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social	
Derecho a subsidio por maternidad	25, 26, 28

5.4.9 Política 9: Controles de Emergencia

Diseño e implementación de controles de emergencia y evacuación.

Procedimientos:

- ✓ Ejecución de capacitación con los empleados sobre acciones en casos de emergencia: incendios, terremotos, derrumbes y cualquier otro desastre natural o de causal por el hombre.
- ✓ Señalización de las rutas de evacuación dentro de las instalaciones, mantenga en lugares visibles y de fácil comprensión.
- ✓ Utilización de botiquín de primeros auxilios que como mínimo cuente con los insumos básicos para casos de accidentes leves.
- ✓ Brindar informe por escrito a la Dirección General de Previsión Social sobre daños que surjan a consecuencia de accidentes de trabajo, a través del formulario brindado por el ministerio de trabajo en un plazo de 72 horas.

Implicaciones Financieras

Que el personal conozca medidas preventivas en casos de emergencia, beneficia a la empresa. La falta de señalizaciones vivibles y comprensibles es considerada como una infracción grave y a la empresa puede costarle una multa no menor a catorce salarios mínimos, de igual índole será considerada la multa por no contar con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Ley general de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	
Informes de accidentes de trabajo y muerte	66
Infracciones por parte de los empleadores	77-80
Infracciones por parte de los trabajadores	85
Sanciones por infracciones	82
Código de Trabajo	
Seguridad e higiene	314, 315
Seguridad en los lugares de trabajo	34, 35, 36

5.4.10 Política 10: Seguridad y Salud Ocupacional

Acondicionamiento de las instalaciones con instrumentos de higiene, seguridad y salud ocupacional

Procedimientos:

- ✓ Instalación de extintores en lugares estratégicos y de fácil acceso para controlar casos de incendio.
- ✓ Organizar un comité de seguridad y salud ocupacional (si tiene más de 15 empleados o si las circunstancias lo ameritan).
- ✓ Autorizar información e instructivos al comité sobre la prevención de riesgos laborales con el fin que transmitan la información a todo el personal.
- ✓ Asegurar techos y paredes de las instalaciones de trabajo, incluyendo bodegas provisionales que se arman en los lugares a realizar una construcción, que estos no presenten peligro para los trabajadores.
- ✓ Abrir suficientes espacios que iluminen y ventilen las instalaciones.
- ✓ Creación de sanitarios para hombres y sanitarios para mujeres, ambos divididos.
- ✓ Mantenimiento de servicios sanitarios limpios, que cuenten con agua potable y jabón.

Implicaciones Financieras

La empresa debe asegurar que las paredes y techos sean lo suficientemente resistentes y que no cuente con fugas de agua, infringir esta obligación a la empresa le puede costar una multa no menor a catorce salarios mínimos mensuales. La Dirección General de Previsión Social pretende mejorar la calidad laboral dentro de las instalaciones, por ejemplo el no disponer de ventilación suficiente y la protección que evite la contaminación del aire puede perjudicar gravemente la salud de los trabajadores y esto puede costarle al patrono una multa no menor a catorce salarios mínimos mensuales vigentes. No cumplir con medidas preventivas por parte del patrono puede significar negligencia por parte de este, y un accidente de trabajo ocurrido por negligencia del patrono implica que este deba correr con todos los gastos

médicos y responder por sanciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y posibles demandas de los trabajadores.

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo	
Creación del comité de seguridad y salud ocupacional	12-18
Seguridad en la infraestructura	19-28
Iluminación y ventilación de los lugares de trabajo	41-49
Servicios de agua y sanitarios	54-58

5.4.11 Política 11: Cláusulas Especiales

Creación de cláusulas especiales para empleados menores de edad y mujeres embarazadas.

Procedimientos:

- ✓ Evitar contratar mujeres en labores peligrosas de la construcción.
- ✓ Considere apropiada la contratación de mujeres en áreas administrativas, recursos humanos y limpieza siempre y cuando sea bajo condiciones seguras.
- ✓ Las embarazadas ejecutan solamente aquellas labores que no requieran esfuerzos físicos incompatibles a su estado.
- ✓ Llevar un registro especial para trabajadores menores de 18 años, estos no deben ser sometidos a labores que generen riesgos para su salud.
- ✓ Realizar exámenes médicos que garanticen la salud de los menores.
- ✓ No contratar menores de catorce años, salvo que esté autorizado por sus padres o representantes. **Formulario 10 registro especial para menores de edad.**

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	Artículos
Código de Trabajo	
Del trabajo de las mujeres	110-113
Del trabajo de los menores	114-117
Constitución de la República de El Salvador	
Regulaciones de los menores de edad	38 (10)

5.4.12 Política 12: Constancia de Trabajo

Otorgar constancia de trabajo en caso de terminación del contrato, por cuales quiera que sean las causas.

Procedimientos:

- ✓ Otorgar al empleado una constancia de trabajo en la que se mencione la fecha de inicio y terminación del contrato de trabajo para dicho patrono, el salario que devengó durante el último periodo de pago.

- ✓ Si el empleado estuviere de acuerdo incluir el desempeño que este tenía en sus labores y las causas de la terminación del contrato. **formulario 11 formato constancia de trabajo**

Implicaciones Legales

Leyes y/o reglamentos	artículos
Código de Trabajo	
Constancia por terminación de contrato	60

5.5 CASOS PRÁCTICOS.

A continuación se detallan una serie de casos bajo supuestos por cumplimiento e incumplimiento contemplados en las diferentes leyes y reglamentos cuyos desenlaces pueden afectar a ambas partes, es decir, al patrono y al empleado.

Caso 1 Beneficios por Cumplimiento de Prestaciones Sociales

1.1 pago de Sueldos, ISSS y AFP

La constructora “x” contrató al sr. Juan como obrero para un proyecto de tres meses que iniciaría el 01 de marzo de 2015 y finalizaría el 31 de mayo del mismo año. Acordaron mediante contrato por escrito que su salario sería el mínimo legal vigente a la fecha (US \$8.22 diario). La obligación de prestación social ISSS será:

Cálculos para el mes de marzo

Salario =>	\$8.22 diario x 31 días	\$254.82 salario mensual
Cotización laboral ISSS =>	\$254.82 x 3%	\$7.65 cotización ISSS
Aporte patronal ISSS =>	\$254.82 x 7.5%	\$19.11 aporte patronal ISSS
Total planilla ISSS=>		\$26.76 a pagar ISSS
Cotización laboral AFP =>	\$254.82 x 6.25%	\$15.93 Cotización AFP
Cotización patronal AFP =>	\$254.82 x 6.75%	\$17.20 aporte patronal AFP
Total planilla AFP =>		\$33.13 a pagar AFP
Total sueldo a pagar =>	\$254.82 - \$23.58	\$231.24 sueldo a pagar

31-03-2015	Partida N° 1	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Sueldos y horas extras	\$254.82	\$254.82	
	<u>Retenciones Legales</u> Retenciones ISSS	\$7.65		\$23.58
	Retenciones AFP	\$15.93		
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Por pago de sueldo			\$231.24
31-03-2015	Partida N° 2	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Cuota patronal	\$36.31	\$36.31	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal ISSS	\$19.11		\$36.31
	Cuota patronal AFP	\$17.20		
	Por reconocimiento de cuota patronal			
17-04-2015	Partida N° 3	Parcial	Debe	Haber
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones AFP	\$15.93	\$15.93	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal AFP	\$17.20	\$17.20	
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de planilla AFP Marzo			\$33.13
30-04-2015	Partida N° 4	Parcial	Debe	Haber
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones ISSS	\$7.65	\$7.65	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal ISSS	\$19.11	\$19.11	
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Por pago de planilla ISSS Marzo			\$26.76

1.2 Caso por pago extemporáneo ISSS y AFP

Si la constructora hubiese presentado y pagado la planilla ISSS de mayo hasta el 31 de julio, los asientos contables serán los siguientes:

Para una planilla con 50 empleados devengando el salario mínimo

Salario mensual \$254.82	\$254.82 x 50 empleados	\$12,741.00 planilla de sueldos
Cotización salud 10.5%	\$12,741.00 x 10.5%	\$1,337.81 cotización laboral y patronal.
INSAFORP 1%	\$1,337.81 x 1%	\$13.38 INSAFORP
Total planilla ISSS	\$1,337.81 + \$13.38	\$1,351.19 planilla ISSS
Multa por presentar en plazo posterior al vencimiento (después de los primeros 5 días hábiles⁹)	\$1351.19 x 25%	\$(337.80 multa) límite máximo de \$57.14*
Recargo por pago extemporáneo	\$1351.19 x 10%	\$135.12 Recargo
Total a pagar planilla	\$1,351.19+\$337.80+\$ 135.12	\$1,543.45 planilla ISSS mayo
Cotización AFP 13%	\$12,741.00 x 13%	\$1,656.33 cotización laboral y patronal
Multa por pago extemporáneo	\$1,656.33 x 10%	\$165.63 multa
Total a pagar planilla	\$1,656.33 + \$165.63	\$1,821.96 planilla AFP mayo

*El art. 49 del reglamento de aplicación del régimen del Seguro Social establece un monto máximo equivalente a \$57.14 en concepto de multa (25%).

El total a pagar en planillas es de \$3, 365.41; de las cuales corresponden \$357.89 a multas y recargos por pago extemporáneo.

31-07-2015	Parida N° 5	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$ 357.89	
	Multas y recargos	<u>\$357.89</u>		
	<u>Beneficios a empleados</u>		\$1,828.97	
	Aporte patronal ISSS	\$955.58		
	INSAFORP	\$13.38		
	Aporte patronal AFP	<u>\$860.01</u>		
	<u>Retenciones legales</u>		\$1,178.55	
	Retenciones ISSS	\$382.23		
	Retenciones AFP	<u>\$796.32</u>		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$3,365.41
	Por pago extemporáneo planilla ISSS mayo			

De la partida anterior corresponde al empleado \$1,178.55 por cotizaciones laborales; el resto, es decir, \$2,186.86 corresponde al patrono en concepto de cuota patronal, multas y recargos extemporáneos.

1.3 Pago de horas extras

Debido a atrasos en la ejecución del proyecto el 01 de febrero el patrono solicitó al sr. Jaime que se quedara 4 horas extras diurnas y 2 horas extras nocturnas (su horario era de 8:00am-3:00pm).

Salario x hora	Horas extras diurnas	Cálculo x 100%	Horas extras nocturnas	Cálculo x 100% + 25%	Total horas extras
\$10.00	4 horas	\$5.72	2 horas	\$3.58	\$9.30

29-02-2016	Partida N°5	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$309.30	
	Sueldos y horas extras	\$309.30		
	<u>Retenciones legales</u>			\$ 28.61
	Retenciones ISSS	\$ 9.28		
	Retenciones AFP	\$ 19.33		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$280.69
	Pago de sueldos y horas extras			

1.4 Pago de vacaciones

El sr. Juan fue contratado por la empresa “constructora, S.A. de C.V.” el 01 de enero de 2015, ganando \$300.00 mensuales como contador de planta. Al 15 de octubre la empresa decide brindar la prestación por vacaciones. Habiendo cumplido la obligación de laborar como mínimo 200 días para dicha empresa.

Salario mensual	Vacación anual	Recargo 30%	Vacación completa
\$300.00	\$300/2 = \$150	\$45.00	\$195.00

15-10-2015	Partida N°6	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$345.00	
	Sueldos y horas extras	\$150.00		

	Vacaciones	\$195.00		
	<u>Retenciones legales</u>			\$31.91
	Retenciones ISSS	\$ 10.35		
	Retenciones AFP	\$ 21.56		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$313.09
	Por pago prestación social vacación			

1.5 Pago de Aguinaldo

El 18 de diciembre la empresa cancela al sr. Juan (con cargo de contador de planta) en concepto de aguinaldo, la cantidad equivalente a 15 días de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo en los arts. 196 a 202.

Salario mensual	Aguinaldo completo	Total a pagar
\$300.00	\$300/2 = \$150	\$450.00

18-12-2015	Partida N°7	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$450.00	
	Sueldos y horas extras	\$300.00		
	Aguinaldos	\$150.00		
	<u>Retenciones legales</u>			\$ 27.75
	Retenciones ISSS	\$ 9.00		
	Retenciones AFP	\$ 18.75		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$422.25
	Pago de sueldos y aguinaldos.			

Caso 2 Accidentes de trabajo

2.1 Accidente de Trabajo (Cuando el Empleado Cotiza al ISSS)

El 03 de abril, el sr. Juan (con cargo de obrero) sufrió un accidente de trabajo y quedó incapacitado por 16 días posterior al día del accidente, para este caso por ser accidente de trabajo el ISSS subsidia a partir del día siguiente del acontecimiento con el 75% de salario base, los días de incapacidad comienzan desde el día del acontecimiento.

Del 1-2 abril laborados	\$8.22 diario x 2 días	\$16.44
Del 19-30 de abril laborados	\$8.22 diario x 12 días	\$98.64
Total salario	\$16.44 + \$98.64	\$115.08 Total a pagar por el patrono.

30-04-2015	Partida N°8	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$115.08	
	Sueldos y horas extras	\$115.08		
	<u>Retenciones Legales</u>			\$10.64
	Retenciones ISSS	\$ 3.45		
	Retenciones AFP	\$ 7.19		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$104.44
	Por pago de sueldos Abril			

*Patrono debe indicar en planilla código 05 por incapacidad.

2.2 Accidente de Trabajo (Cuando el empleado no Cotiza ISSS)

En caso de que empleado no cotice al ISSS en el momento de que ocurre el accidente, corresponde al patrono pagar el total correspondiente a los gastos médicos y la cuantía que pagaría el Seguro Social equivalente al 75% por los días de incapacidad (a partir del siguiente día del accidente). Para el caso, el total de gastos médicos suman \$500.

Del 1-2 abril	\$8.22 diario x 2 días	\$ 16.44
Del 4-18 abril días no laborados	(\$8.22 diario x 15 días) x 75%	\$92.28
Del 19-30 días laborados	\$8.22 diario x 12 días	\$ 98.64
Total a pagar	\$16.44 + \$92.48+ \$98.64	\$207.56

30-04-2015	Partida N°9	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de Administración</u>		\$442.48	
	Gastos médicos	\$442.48		
	<u>IVA Crédito Fiscal</u>		\$ 57.52	
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$500
	Por gastos médicos del sr. Juan			
30-04-2015	Partida N°10	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$115.08	
	<u>Gastos de administración</u>		\$92.28	
	Incapacidades	\$92.28		\$12.97
	<u>Retenciones legales</u>			
	Retenciones AFP	\$ 12.97		\$194.59
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			
	Pago de sueldos al sr. Juan			

2.3 Cancelación voluntaria del 25% diferencial por incapacidad y cancelación por el día del accidente (por parte del patrono).

En algunas empresas los patronos acostumbran liquidar el 25% que no es cubierto por el Seguro Social en las incapacidades para que el empleado no se vea afectado, así mismo el 100% del día el cual sucede el accidente.

Para el caso del señor Juan:

Total días laborados	15 días x \$8.22 diario	\$115.08 (incluyendo el día del accidente)
25% diferencial del subsidio	15 días no laborados x \$8.22 diario	\$115.08 x 25% = \$28.77
Total a pagar	\$115.08 + \$28.77	\$143.85

Se indica en planilla ISSS código de observación 05 correspondiente a incapacidades

30-04-2015	Partida N° 11	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$115.08	
	Sueldos y horas extras	\$115.08		
	<u>Gastos de administración</u>		\$28.77	\$143.85
	Prestaciones por incapacidad	\$28.77		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			
	Por pago de sueldo abril			

2.4 Accidente de trabajo, Incapacidad por 6 meses cuando el empleado Cotiza ISSS y AFP

Para el mismo caso, si como consecuencia del accidente que sufrió el sr. Juan el 03 de abril le otorgan una incapacidad por 6 meses y el patrono cumplía con la obligación de cotización ISSS y AFP, únicamente éste cancelará el salario del 01 y 02 de abril (o si lo desea cancela el día 03 que ocurre accidente). Manteniendo por todo ese tiempo al sr. Juan en planillas con los códigos respectivos por incapacidad hasta que dicha incapacidad finalice.

30-04-2015	Partida N°12	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$16.44	
	Sueldos y horas extras	<u>\$16.44</u>		
	<u>Gastos de administración</u>		\$8.22	
	Prestación por incapacidad	<u>\$8.22</u>		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$24.66
	Por pago de días laborados al sr. Juan			

2.5 Accidente de trabajo, Incapacidad por 6 meses cuando el empleado no cotiza ISSS y AFP

Si el empleado no cotiza ISSS corresponde al patrono cubrir el total de gastos médicos más el 75% de salario mensual durante los 6 meses que dure la incapacidad.

Mes	N° de días	Sueldo mensual x 75%	A pagar
Para el mes de abril	\$8.22 x 27 días	\$221.94 x 75%	\$166.26
Para el mes de mayo	\$8.22 x 31 días	\$254.82 x 75%	\$191.12
Para el mes de junio	\$8.22 x 30 días	\$246.60 x 75%	\$184.95
Para el mes de julio	\$8.22 x 31 días	\$254.82 x 75%	\$191.12
Para el mes de agosto	\$8.22 x 31 días	\$254.82 x 75%	\$191.12
Para el mes de septiembre	\$8.22 x 30 días	\$246.60 x 75%	\$184.95
Total por incapacidad	\$8.22x180 días		\$1,109.52

El patrono cancelará las cuotas mensuales hasta cumplir el total de la incapacidad por \$1,109.52 más el salario correspondiente al 01 y 02 de abril que el empleado laboró equivalente a **\$16.44** (por incapacidad 166.26+8.22=**\$174.48**), más \$500 por gastos médicos.

30-04-2015	Partida N°13	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$442.48	
	Gastos médicos	<u>\$442.48</u>		

	<u>IVA crédito fiscal</u> <u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de servicios médicos al sr. Juan		\$57.52	\$500.00
30-04-2015	Partida N°14	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Sueldos y horas extras	<u>\$16.44</u>	\$16.44	\$190.92
	<u>Gastos de administración</u> Prestación por incapacidad	<u>\$174.48</u>	\$174.48	
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de sueldo abril			

2.6 Incapacidad por invalidez permanente, Cuando El Empleado Solo Cotiza Al ISSS

Al término de un año los médicos autorizados por el ISSS evalúan al sr. Juan y determinan que éste queda incapacitado para laborar de por vida. El patrono queda obligado a pagar una pensión vitalicia por no cumplir con la obligación de cotizar AFP ya que de haber sido así, correspondía a dicha institución pensionar al empleado. Determinan una pensión equivalente al 75% de su salario base, la cual el patrono deberá liquidar mes a mes durante la vida del sr. Juan.

30-04-2016	Partida N°15	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u> Prestaciones por invalidez	<u>\$184.95</u>	\$184.95	
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones ISSS	\$5.55		\$ 5.55
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago cuota por pensión vitalicia			\$179.40

Caso 3 Licencia Por Maternidad

Laura Bozo es recepcionista de la Constructora S.A. de C.V. ganando \$300.00 mensuales, estará próxima a dar a luz en marzo 2016, para lo cual entrega al representante legal de la empresa su constancia medica en la cual le indica la posible fecha de parto, en este caso la empresa constructora S.A. de C.V. está obligado a conceder la licencia por maternidad el cual en primera instancia tiene una fecha de duración de 16 semanas.

3.1 Licencia por maternidad incumpliendo con la obligación de cotiza al ISSS

Si el patrono no tiene inscrita a Laura Bozo en el ISSS, corresponde a cuenta de él, el pago de la licencia equivalente a un mínimo del 100% del salario básico de duración de la licencia. Además, debe cubrir con todos los gastos médicos, como hubiere sido en caso de cotizar ISSS.

28-03-2016	Partida N°16	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u> Servicios médicos <u>IVA crédito Fiscal</u> <u>Efectivo y equivalentes</u> Por pago de servicios médicos	<u>\$3,097.35</u>	\$3,097.35 \$402.65	\$3,500
31-03-2016	Partida N°17	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u> Prestaciones por maternidad <u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de licencia por maternidad correspondiente a los primeros 30 días	<u>\$225.00</u>	\$225.00	\$225.00

3.2 licencia por maternidad cotizando ISSS

Si el patrono tiene inscrita a Laura en el ISSS, la liquidación del 100% de la licencia por maternidad corre a cuenta del seguro social. El máximo del subsidio materno por parte del ISSS es de \$1,000.00

He ahí la importancia de inscribir a los empleados al seguro social, pues las obligaciones por licencia ya no recaen sobre el patrono (siempre y cuando no sean causadas por negligencias de dicho patrono)

Caso 4 Beneficios por indemnización

4.1 Indemnización anual

La Empresa Constructora S.A. de C.V tiene la política de indemnizar anualmente a sus empleados. Al 31 de diciembre la empresa cancela al sr. José Quintanilla, administrador, la prestación por indemnización equivalente a un mes de salario base, la cual no debe exceder de cuatro salarios mínimos.

31-12-2015	Partida N°18	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$300.00	
	Indemnizaciones	<u>\$300.00</u>		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$300.00
	Por pago de indemnizaciones			

4.2 Indemnización por demanda laboral por negligencia.

El sr. Juan Pérez demanda a “LA CONSTRUCTORA, S.A. DE CV.” Por resarcimiento de daños y perjuicios a su salud, producto de un accidente de trabajo a causa de la negligencia del patrono, pues el sr. Juan Pérez argumenta que no contaba con beneficios sociales ni le había sido entregado el equipo de seguridad adecuado.

La empresa constructora asume responsabilidad de no haberlo inscrito al Seguro Social, sin embargo, asegura haberle brindado el equipo de seguridad necesarios igual que al resto del personal, no obstante no tiene pruebas que le respalden. Al 31 de diciembre el abogado de la empresa estima que al finalizar las inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo la suma por indemnización asciende a \$25,000.

Datos adicionales:

- El sr. Juan fue contratado para laborar del 01 de junio de 2015 al 30 de junio del mismo año.
- El sr. Juan tiene esposa (30 años de edad) y dos hijos (4 y 5 años respectivamente) que dependían económicamente de él.
- El accidente de trabajo ocurre el 15 de junio.
- La empresa cubrió de manera voluntaria los gastos médicos por \$1,500

El sr. Juan devengaría el salario mínimo como ayudante de obra.

15-10-2015	Partida N° 13	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de Administración</u>		\$1327.43	
	Gastos médicos	\$1327.43		
	<u>IVA Crédito Fiscal</u>		\$172.57	
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$1500
	Por gastos médicos del sr. Juan			

4.2.1 Aplicación Sección 21 Provisiones y Contingencias, NIIF PYMES

Este caso aplica lo establecido en el párrafo 21.4 de la sección 21 “*provisiones y contingencias*”, por lo tanto se hace el reconocimiento de la provisión.

De acuerdo al art. 29-A de la Ley de Impuesto sobre La Renta, el gasto por vía judicial no será deducible de Impuesto sobre la Renta.

31-12-2015	Partida N°14	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$25,000	
	Indemnización judicial	\$25,000		
	<u>Provisiones</u>			\$25,000
	Provisiones por litigio laboral	\$25,000		
	Para reconocer la provisión del litigio			

4.2.2 Aplicación de Sección 32, Hechos Ocurredos Después del Periodo sobre el que se Informa NIIF PYMES

Si después del cierre contable al 31 de diciembre de 2015, pero antes la fecha de la autorización de los estados financieros para su publicación el juez determinara que el monto a pagar por la indemnización es de \$28,000 entonces la empresa reconocerá de acuerdo a la sección 32 “hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa” que implican un ajuste, párrafo 32.4.

31-12-2015	Partida N° 15	Parcial	Debe	Haber
	<u>Provisiones</u>		\$25,000	
	Provisiones por litigio laboral	\$25,000		
	<u>Gastos de administración</u>		\$3,000	
	Indemnización judicial	\$3,000		
	<u>Cuentas por pagar</u>			\$28,000
	Pagos por vía judicial			
	<u>Por pasivo por pagar</u>			

4.3 Indemnización por Muerte de Empleado no Asegurado

4.3.1 Cálculo de pensiones a beneficiarios

Si para el mismo caso, el sr. Juan hubiere fallecido el 15 de junio a causa del accidente de trabajo y no estaba asegurado, de acuerdo al art. 337 del Código de Trabajo, corresponde al patrono, es decir a la empresa “constructora, S.A. de C.V.” pagar la indemnización en forma de pensión para la esposa durante 10 años y para los dos hijos hasta que cumplan los 18 años. Como son 3 los beneficiarios corresponde al 80% sobre la base del salario base del sr. Juan:

Cálculo para la pensión de la esposa:

$\$8.22 \times 30 = \246.60 (lo que ganaría mensual)

10 años x 12 meses = 120 meses x $\$246.60 = \$29,592.00$ (lo que habría ganado en 10 años)

$\$29,592.00 \times 80\% = \$23,673.60 \times 40\% = \$9,469.44$ pensión total

$\$9,469.44 / 120 \text{ meses} = \78.91 mensual por 10 años correspondiente a la viuda.

Cálculo para la pensión de los hijos de 4 y 5 años:

\$23,673.60

(\$ 9,469.44)

\$14,204.16

14x12=168 meses (fecha en que el hijo de 4 años cumplirá 18 años)

13x12=156 meses (fecha en que el hijo de 5 años cumplirá 18 años)

324 meses sumados entre ambos

\$14,204.16/324 meses= **\$43.84** mensuales para cada hijo

Para el hijo de 4 años: \$43.84x168 meses= **\$7,365.12** pensión total

Para el hijo de 5 años: \$43.83x156 meses= **\$6,839.04** pensión total

\$9,469.44 pensión de la viuda

\$7,365.12 pensión del hijo de 4 años

\$6,839.04 pensión del hijo de 5 años

\$23,673.60 => total pasivo por pensiones.

30-06-2015	Partida N°16	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$23,673.60	
	Indemnizaciones	<u>\$23,673.60</u>		
	<u>Obligaciones por beneficios a empleados</u>			\$23,673.60
	Indemnizaciones por muerte	<u>\$23,673.60</u>		
	Por reconocimiento de pasivo laboral			

4.3.2 Beneficios por sepelio de obrero no asegurado

Los gastos por sepelio de acuerdo al art.313 del Código de Trabajo, equivalen a 60 días de salario básico: \$246.60x2=\$493.20

15-06-2015	Partida N°17	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$493.20	
	Gastos funerales	\$493.20		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$493.20
	Gastos por sepelio			

4.3 Indemnización por interrupción del contrato laboral a causa de la muerte del obrero por negligencia del patrono

Además de lo anterior la empresa deberá cancelar el tiempo restante que el sr. Juan no laboró hasta cumplir la terminación del contrato, del 15 al 30 de junio:

$$16 \text{ días} \times \$8.22 = \$131.52$$

30-06-2015	Partida N° 18	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$246.60	
	Sueldos y horas extras	<u>\$246.60</u>		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$246.60
	Por pago de sueldo del sr. Juan			

A la empresa le habría costado solo \$18.50 de aporte patronal si hubiese cumplido con la obligación de la inscripción y pago de la planilla del Seguro Social ya que el resto habría sido cubierto por dicha institución.

4.4 Indemnización por Despido Injustificado

El contador de planta de la constructora “X” gana \$300 mensuales fue contratado por tiempo indefinido, comenzó a laborar el 10 de diciembre de 2014. Si al 31 de diciembre del año 2015 la empresa decide despedirle por razones no justificadas, suponiendo que a esa fecha **no** se le hubieren pagado las prestaciones por el tiempo de servicio laborado para la empresa; el cálculo sería:

4.4.1 Cálculo de Vacación Anual y Proporcional por despido injustificado

El patrono a la fecha no le había pagado el monto correspondiente a sus vacaciones anuales.

Salario mensual	Salario de 15 días	Recargo 30%	Vacación anual completa
\$300.00 / 2	\$150.00	\$45.00	\$195.00

Adicional a lo anterior, corresponde el cálculo de la vacación proporcional por los 22 días laborado del 10 al 31 de diciembre; se divide entre 365 días y se multiplican los 22 días del año restantes por el monto de la vacación completa:

Vacación proporcional	$\$195/365 \text{ días} = \$0.5342 \times 22 \text{ días} = \mathbf{\$11.75}$
-----------------------	---

Le corresponde una indemnización equivalente al salario básico de un mes por el año laborado más el proporcional por los 22 días:

Indemnización Proporcional	$\$300.00 \text{ salario mensual} / 365 \text{ días}$	$\$0.8219 \times 22 \text{ días} = \18.08 proporcional
Total indemnización	$\$300.00 + \18.08	$\$318.08$ a pagar.

4.4.2 Aguinaldo completo y proporcional por despido injustificado

Al momento del despido el patrono no había pagado la cantidad correspondiente al aguinaldo

El pago de aguinaldo será equivalente al salario básico de 15 días (por entrar en el rango de 1-3 años laborados):

Aguinaldo proporcional	$\$300 \text{ salario mensual} / 2 = \150	$\$150/365 \text{ días} = \$0.4109 \times 22 \text{ días} = \9.04 proporcional
Total Aguinaldo	$\$150.00 + \9.04	$\$159.04$ a pagar

*nota: la empresa debió haber liquidado entre el 12 al 20 de diciembre en concepto de aguinaldo, sin embargo no lo hizo como corresponde legalmente.

Por lo tanto el valor total en aguinaldo para este empleado que inició labores el 10 de diciembre de 2014 y finalizó el 31 de diciembre de 2015 es de \$159.04

31-12-2015	Partida N°19	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$983.87	
	Sueldos y horas extras	\$300.00		
	Vacaciones	\$206.75		
	Aguinaldo	\$159.04		
	Indemnizaciones	<u>\$318.08</u>		
	<u>Retenciones legales</u>			\$46.87
	Retenciones ISSS	\$15.20		
	Retenciones AFP	<u>\$31.67</u>		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$937.00
	<u>Por liquidación de sueldos</u>			

4.4.3 Por cumplimiento de prestaciones anuales (pagos proporcionales aguinaldo e indemnización)

Si la constructora pagara sus prestaciones sociales anuales y conforme a la ley, los cálculos serían de la siguiente manera:

-Si ya hubiere gozado del derecho de las vacaciones anuales remuneradas, solo corresponde liquidar con base a lo proporcional.

12-12-2015	Partida N°20	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$450.00	
	Aguinaldo	\$150.00		
	Indemnizaciones	\$300.00		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$450.00
	Pago de aguinaldo e indemnización			

Art. 200 del código de trabajo, establece el plazo para el pago de aguinaldos (12 al 20 de diciembre)

31-12-2015	Partida N°21	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$338.87	
	Sueldos y horas extras	\$300.00		
	Vacaciones	\$11.75		
	Aguinaldo	\$9.04		
	Indemnizaciones	\$18.08		
	<u>Retenciones legales</u>			\$28.59
	Retenciones ISSS	\$9.27		
	Retenciones AFP	\$19.32		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$310.28
	Por liquidación de sueldos			

Si para el caso, este empleado en dos meses tuviere más de dos faltas de asistencia injustificadas por c/u, este perdería el derecho a que se le remunere aguinaldo de acuerdo a lo legalmente establecido en el código de trabajo.

4.5 Terminación del contrato laboral sin responsabilidad por ninguna de las partes.

El caso de un obrero que haya sido contratado por la empresa constructora “X” para un proyecto que durará 62 días, entre la fecha del 01 de julio al 31 Agosto de 2015 suponiendo que ganará el salario mínimo vigente, analizando primeramente las fechas comprendidas se recuerda que los días de asueto son remunerados con el salario básico ordinario (en este caso el 06 de agosto).

\$8.22 diario x 31 días = \$254.82 mensual

Para este caso el patrono no está obligado al pago de vacaciones debido al tiempo de duración del proyecto. Tampoco se ve obligado al pago de aguinaldo debido a que este se liquida

cuando el empleado tiene un año o más de laborar para el mismo patrono, por ello mismo no se aplica aguinaldo proporcional. Debido a que el contrato se estableció a plazo definido el patrono no está obligado a pagar indemnización.

31-07-2015	Partida N°22	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Sueldos y horas extras	\$254.82	\$254.82	
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones legales ISSS	\$7.65		\$23.58
	Retenciones legales AFP	\$15.93		
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de sueldos julio			\$231.24
31-07-2015	Partida N°23	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos por construcción</u> Cuota patronal	\$36.31	\$36.31	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal ISSS	\$19.11		\$36.31
	Cuota patronal AFP	\$17.20		
	Pasivo por beneficios a empleados			

4.6 Indemnización por causa injustificada

Suponiendo que este empleado el 03 de agosto fuere despedido por causas injustificadas, la empresa constructora debe indemnizarle con la cantidad restante al vencimiento del contrato:

Salario diario	Días laborados	Días no laborados	Total salario agosto
\$8.22	\$8.22 x 3 días=\$24.66	\$8.22 x 28 días=\$230.16	\$254.82

20-08-2015	Partida N°24	Parcial	Debe	Haber
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones AFP	\$15.93	\$15.93	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal AFP	\$17.20	\$17.20	
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de planilla AFP julio			\$33.13
31-08-2015	Partida N°25	Parcial	Debe	Haber
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones ISSS	\$7.65	\$7.65	
	<u>Beneficios a empleados</u>		\$19.11	

	Cuota patronal ISSS <u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de planilla ISSS julio	\$19.11		\$26.76
31-08-2015	Partida N°26	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Sueldos y horas extras	\$254.82	\$254.82	
	<u>Retenciones legales</u> Retenciones ISSS	\$7.65		\$23.58
	Retenciones AFP	\$15.93		
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Pago de sueldos agosto			\$231.24
31-08-2015	Partida N°27	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u> Cuota patronal	\$36.31	\$36.31	
	<u>Beneficios a empleados</u> Cuota patronal ISSS	\$19.11		\$36.31
	Cuota patronal AFP	\$17.20		
	Pasivo por beneficios a empleados			

4.7 Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria

El vigilante de la constructora “ABC” comenzó a laborar para dicha empresa el 01 de Febrero de 2012 contratado por tiempo indefinido, ganando un salario de \$350.00 mensuales, gozando de prestaciones sociales incluyendo ISSS y AFP. Al 30 de junio de 2015 decide renunciar de forma voluntaria y presenta su renuncia por escrito quince días antes de su efectividad como lo establece la ley.

4.7.1 Por cumplimiento de todas las prestaciones

Bajo el supuesto que en el momento de la renuncia el patrono había cumplido con todas las prestaciones establecidas (vacación, aguinaldo e indemnización), entonces solo se pagara la parte proporcional correspondiente a los días laborados del año 2015.

Entonces:

Salario mensual	Cotización ISSS	Cotización AFP	Total salario a pagar
\$350.00	\$10.50	\$21.88	\$317.62

Vacación: (salario de 15 días + recargo 30%)

Salario mensual	Vacación anual	Recargo 30%	Vacación completa	Vacación proporcional
\$350.00	\$175.00	\$52.50	\$227.50	$\$227.50/365\text{días}=0.6232 \times 150 \text{ días}=\93.49

Aguinaldo: Nota: el cálculo es sobre la base de 19 días ya que tiene más de 3 años laborando en la empresa

Salario mensual	Aguinaldo completo	Aguinaldo proporcional
\$350.00	$\$350.00 /30=\$11.6666 \times 19\text{días}=\221.66	$\$221.66/365\text{días}=\$0.6072 \times 150 \text{ días}=\91.09

Bonificación por retiro voluntario:

Solo corresponderá la parte proporcional a 150 días, debido a que los cálculos son bajo el supuesto que cada año se liquidaban las prestaciones sociales. La empresa tenía la política de indemnizar a sus empleados con un salario básico de 30 días cada fin de año, por lo tanto acordaron que la bonificación por retiro voluntario sería sobre la misma base.

Salario mensual	Indemnización por día	Prestación renuncia voluntaria
\$350.00	$\$350/365 \text{ días}=\0.9589	$\$0.9589 \times 150 \text{ días}=\143.84

Entonces, ¿cuánto le cuesta a la constructora liquidar a un empleado, cumpliendo con las prestaciones anualmente?

Salario mensual \$350.00

Aguinaldo \$ 91.09

Vacación \$ 93.49 (proporcional)

Bonificación \$ 143.84 (proporcional)

Liquidación \$ 678.42

30-06-2015	Partida N°28	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$678.42	
	Sueldos y horas extras	\$350.00		
	Vacaciones	\$93.49		
	Aguinaldo	\$91.09		
	Bonificación por retiro voluntario	\$143.84		
	<u>Retenciones legales</u>			\$41.08
	Retenciones ISSS	\$13.32		
	Retenciones AFP	\$27.76		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$637.34
	Por liquidación de sueldos y prestaciones sociales			
30-06-2015	Partida N° 29	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$63.29	
	Cuota patronal	\$63.29		
	<u>Beneficios a empleados</u>			\$63.29
	Cuota patronal ISSS	\$33.31		
	Cuota patronal AFP	\$29.98		
	Pasivo por beneficios a empleados			

4.7.2 Renuncia voluntaria con incumplimiento a las prestaciones anuales Vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones.

Para el mismo caso, pero bajo el supuesto que en el momento de la renuncia el patrono no ha pagado las prestaciones anuales, entonces los cálculos quedarían:

		Totales
Salario a pagar: \$350.00		\$350.00
Vacación completa \$227.50 anual	\$227.50 x 3 años	\$682.50
Vacación proporcional \$227.50 / 365 días	\$0.6232 x 150 días	\$93.49
Aguinaldo completo \$221.66 anual	\$221.66 x 3 años	\$664.98
Aguinaldo proporcional \$221.66/365 días	\$0.6072 x 150 días	\$91.09
Indemnización completa \$175.00 anual	\$175.00 x 3 años	\$525.00
Indemnización proporcional \$175/365 días	\$0.4794 x 150 días	\$71.92
Total beneficios a pagar		\$2,478.98

A la empresa constructora le costaría \$2,446.60 liquidar a este empleado, en caso de no liquidar anualmente las prestaciones legales, el impacto financiero entre el cumplimiento y no cumplimiento se refleja notoriamente.

30-06-2015	Partida N°30	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$2,478.98	
	Sueldos y horas extras	\$350.00		
	Vacaciones	\$775.99		
	Aguinaldo	\$756.07		
	Bonificación por renuncia voluntaria	\$596.92		
	<u>Retenciones legales</u>			\$104.21
	Retenciones ISSS	\$33.80		
	Retenciones AFP	\$70.41		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$2,374.77
	Por pago de sueldo y liquidación de beneficios a empleado			
30-06-2015	Partida N°31	Parcial	Debe	Haber
	<u>Gastos de administración</u>		\$160.55	
	Cuota patronal	\$160.55		
	<u>Beneficios a empleados</u>			\$160.55
	Cuota patronal ISSS	\$84.50		
	Cuota patronal AFP	\$76.05		
	Pasivo por beneficios a empleado			

4.7.3 Base límite para el cálculo bonificación por renuncia voluntaria.

Para el caso de una constructora que cuente con empleados permanentes y que estos gocen de todas las prestaciones sociales excepto la indemnización cada año.

Cuando el empleado tiene más de 2 años laborados en la *constructora, S.A. de C.V.* gana más de dos salarios mínimos y este renuncia, la bonificación por año laborado no excederá a dos veces el salario mínimo de 15 días, lo anterior queda contemplado en el art. 8 de la ley reguladora de la prestación económica por retiro voluntario.

Por ejemplo: si la empresa cuenta con un arquitecto y un técnico ambos contratados por tiempo indefinido.

Empleado	Años de servicio	Salario mensual	Salario diario	Salario diario limite	Prestación por año (15 días)	Prestación a pagar
Arquitecto	5	\$1,600.00	\$53.33	\$16.44	\$246.60	\$1,233.00
Técnico	4	\$450.00	\$15.00	\$16.44	\$225.00	\$900.00

Nota: la empresa consideró tomar los límites para el cálculo del arquitecto como industria y no como comercio y servicio por el tipo de contratación que dicho arquitecto tenía como tiempo indefinido.

Aplicación de la tabla de retención ISR, TRAMO III (para ingresos entre \$895.25 a \$2,038.10).

$$\$1600 - \$895.24 = \$704.76 \times 20\% = \$140.95 + \$60 = \$200.95$$

31-12-2015	Partida N° 32	Parcial	Debe	Haber
	<u>Costos de construcción</u>		\$3,936.40	
	Sueldos y horas extras	\$2,050.00		
	Bonificación por renuncia voluntaria	<u>\$1,886.40</u>		
	<u>Retenciones legales</u>			\$ 372.58
	Retenciones ISSS	\$43.50		
	Retenciones AFP	\$128.13		
	Retención ISR	<u>\$ 200.95</u>		\$3,563.82
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			
	Por pago de sueldos y bonificación por renuncia voluntaria.			

BIBLIOGRAFÍA.

Leyes y Reglamentos

Constitución de la Republica de El Salvador

Código de Trabajo

Ley del Instituto Nacional del Seguro Social

Ley del sistema de Ahorro para Pensiones

Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Ley de General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo

Norma Técnica.

Normas Internacionales De Información Financieras Para Medianas Entidades

Páginas Web

www.iss.gob.sv

www.confia.com.sv

www.bibliotecavirtuales.com

ANEXO

Formulario 1 Formato Contrato Individual De Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

GENERALES DEL TRABAJADOR GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Estado Civil _____ Profesión u Oficio _____

Domicilio _____ Residencia _____

Nacionalidad _____ DUI No. _____

Expedido en _____ el _____ de _____ Otros datos de Identificación _____

NIT _____ Actividad Económica de la Empresa: _____

NOSOTROS _____

_____ (Nombre del Contratante Patronal) (En representación de: razón Social)

_____ (Nombre del Trabajador) _____ 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

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrará por:

_____ (Tiempo indefinido, plazo u obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo)

A partir de:

_____ Fecha desde la cual el trabajador presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto.

c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será:

y el trabajador habitará en _____ dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento d) **HORARIO DE TRABAJO:**

Del día _____ al día _____, de _____, a _____ y de _____ a Día _____ de _____ a _____
Semana Laboral _____ horas.

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o la persona asignada por éstos y el Trabajador.

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

El salario que recibirá el trabajador, por sus servicios será la suma de

(Indicar la forma de remuneración, por unidad tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc.)

Y se pagara en dólares de los Estados Unidos de América en _____ (Lugar de pago: Ciudad):
_____ (Casa, Oficina, etc.)

Dicho pago se hará de la manera siguiente:

(Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.) La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la respectiva fecha en caso de reclamo del trabajador originado por dicho pago de salarios deberá resolverse a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes.

f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales siguientes:

Que se entregan en _____ y deben ser devueltos así por el trabajador (Estado y calidad) cuando sean requeridas al efecto por su jefe inmediato, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

g) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR:

Nombre	Apellido	Edad
Dirección		

Nombre	Apellido	Edad
--------	----------	------

Dirección

h) OTRAS ESTIPULACIONES:

- i) En el presente Contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos, por el Reglamento Interno de Trabajo y por el o los Contratos Colectivos de Trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa, y los consagrados por la costumbre.
- j) Este contrato sustituye cualquier otro Convenio Individual de Trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el trabajador, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas al trabajador en el Contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en:
_____ (Ciudad) A los _____ días del
mes _____ de _____

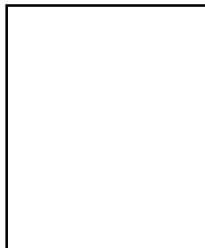
(f) _____
TRABAJADOR

(f) _____
PATRONO O REPRESENTANTE

SI NO PUEDE EL TRABAJADOR FIRMAR

(f) _____

A ruego del Trabajador



Formulario 2 Inscripción de Empleados Al ISSS

ESTATUS		SEXO	LUGAR NAC.	ESTADO CIVIL	DOMICILIO	CENTRO DE ATENCIÓN	OCUPACIÓN	FECHA DE INSCRIPCIÓN		
								____	____	____
								____	____	____

C. SAFISS 130101014

DATOS PATRONALES											
13. Nombre del Patrono (Según Tarjeta de Inscripción Patronal)						14. N° Patronal.					
15. Dirección del Patrono.						Correo Electrónico					
16. Actividad Principal de la Empresa.						Teléfono Fijo/ Celular.					
17. Nombre Comercial del Centro de Trabajo.											
18. Dirección del Centro de Trabajo.											
DATOS DE BENEFICIARIOS											
Nombres y Apellidos				Sexo		Parentesco	Fecha de Nacimiento				
				F	M		Día	Mes	Año		
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS											
Revisión			Localización			Codificación		Digitación		Control de Calidad	

Formulario 3 Planillas Pre elaboradas ISSS



12/10/2015
08:57:14 PM

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

PLANILLA PREELABORADA PARA EL PAGO MENSUAL DE COTIZACIONES CON FACTURACIÓN
DIRECTA REGIMEN DE SALUD

No. Recibo: 3712177
201510033388
RE-EMISIÓN DE PLANILLA
MENSUAL
N° 0

1. Nombre Patrono		2. Fecha De Emisión		3. Numero Patronal		4. Corr. Planilla		5. Hoja				
6. Dirección Del Patrono		7. Departamento y Municipio		8. Teléfono								
9. Nombre Del Centro De Trabajo		10. NIT		11. Actividad Económica		12. Periodo De Pago						
13. Dirección Centro Trabajo		14. Departamento y Municipio		15. Teléfono								
16. Corr.	17. Numero De Afiliación	18. Nombre Segun Tarjeta De Afiliación	19. Salario Devengado	20. Pago Adicional	21. Pago Vacaciones	22. Hrs. Jor.	23. Dias Rem.	24. Dias Vacación	25. Cod Obs.	26. Aporte Laboral	27. Aporte Patronal	28. Total Aporte
				0.00	0.00			0				
			0.00	0.00								

RESERVADO AL ISSS		
	APORTACIONES	MULTAS (25%)
SALUD	\$	\$ 0.00
INSAFORP	\$	\$ 0.00
TOTAL	\$	\$ 0.00

TOTAL PLANILLA	
TOTAL PLANILLA:	\$
MULTAS Y RECARGOS:	\$ 0.00
TOTAL A PAGAR:	\$

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
RECIBO DE INGRESO POR COTIZACIONES

No. 3712177

Nombre:

Dirección:

No. Patronal:

Referencia: 201510033388

Fecha de Emisión:

RE-EMISIÓN DE PLANILLA

Mes y año de cotización:

Con. planilla:

2 - 0

Regimen: REGIMEN GENERAL

CONCEPTO	COTIZACIONES	MULTA	
		25%	OTROS
Salud		\$0.00	\$0.00
INSAFORP	\$0.00	\$0.00	\$0.00
SUB-TOTAL		\$0.00	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO		TOTAL	
30/10/2015			

CONCEPTO	RECARGO DEL 5%
Salud	
INSAFORP	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO	
TOTAL	
Hasta el:	14/11/2015

CONCEPTO	RECARGO DEL 10%
Salud	
INSAFORP	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO	
TOTAL	
Despues de:	14/11/2015

**SEÑOR COLECTOR, FAVOR DE FIRMAR Y SELLAR
AL REVERSO DEL FORMULARIO EN LAS 3 PARTES
ESTE RECIBO SERA VALIDO CON LA FIRMA DEL CAJERO, SELLO O
IMPRESION DE LA MAQUINA REGISTRADORA.**

CONTROL DE INGRESO



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
RECIBO DE INGRESO POR COTIZACIONES

No. 3712177

Nombre:

Dirección:

No. Patronal:

Referencia: 201510033388

Fecha de Emisión:

RE-EMISIÓN DE PLANILLA

Mes y año de cotización:

Con. planilla:

2 - 0

Regimen: REGIMEN GENERAL

CONCEPTO	COTIZACIONES	MULTA	
		25%	OTROS
Salud		\$0.00	\$0.00
INSAFORP	\$0.00	\$0.00	\$0.00
SUB-TOTAL		\$0.00	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO		TOTAL	
30/10/2015			

CONCEPTO	RECARGO DEL 5%
Salud	
INSAFORP	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO	
TOTAL	
Hasta el:	14/11/2015

CONCEPTO	RECARGO DEL 10%
Salud	
INSAFORP	\$0.00
FECHA DE VENCIMIENTO	
TOTAL	
Despues de:	14/11/2015





**SEÑOR COLECTOR, FAVOR DE FIRMAR Y SELLAR
AL REVERSO DEL FORMULARIO EN LAS 3 PARTES
ESTE RECIBO SERA VALIDO CON LA FIRMA DEL CAJERO, SELLO O
IMPRESION DE LA MAQUINA REGISTRADORA.**

BANCOS



Formulario 4 Inscripción de Patronos Al SEPP

ANEXO AL SIGUIENTE DOCUMENTO SE PRESENTA FOTOCOPIA DE DUI Y NIT DE PROPIETARIO Y REPRESENTANTE LEGAL, Y UN PODER JUDICIAL

FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE EMPLEADORES AL SEPP			
   			
INFORMACION DEL EMPLEADOR			
Tipo de persona:	<input type="checkbox"/> Natural <input type="checkbox"/> Jurídica	Tipo de empleador:	<input type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Privado
NIT	[Grid for NIT]		
Número patronal del ISS	[Grid for ISS]		
Nombre	[Grid for Name]		
Razón Social	[Grid for Reason Social]		
Nombre Comercial	[Grid for Commercial Name]		
Dirección	[Grid for Address]		
Departamento	[Grid for Department]		
Municipio	[Grid for Municipality]		
País de origen del empleador	[Grid for Country of Origin]		
Actividad económica	[Grid for Economic Activity]		
Teléfono	[Grid]	[Grid]	[Grid]
Fax	[Grid]	[Grid]	[Grid]
Correo electrónico	[Grid for Email]		
Nombre del Representante Legal	[Grid for Legal Representative Name]		
Nombre del contacto en la empresa	[Grid for Contact Name]		
Correo electrónico del contacto	[Grid for Contact Email]		
ADMINISTRADOR DE PLANILLAS 1:			
Nombre	[Grid]		
Correo electrónico	[Grid]		
ENCARGADO DE PLANILLAS 2:			
Nombre	[Grid]		
Correo electrónico	[Grid]		
Nombre	[Grid]		
Correo electrónico	[Grid]		
<i>Favor completar todos los campos del formulario, con letra de imprenta.</i>			
DOCUMENTOS REQUERIDOS			
Fotocopia del NIT de la empresa		_____ Nombre y firma Representante Legal	
Fotocopia de la tarjeta del/los			
Fotocopia de la tarjeta patronal del ISS			
		_____ Sello de la empresa	
1) Administrador de Planillas Presidenciales: son los usuarios que representan a los empleadores dentro del sistema, sus actividades principales serán la gestión de centros de trabajo, asignación de usuarios a centros de trabajo, actualización de datos del empleador y la configuración de los equivalentes de códigos de observación.			
2) Encargado de Planillas Presidenciales: son los usuarios que representan a los empleadores dentro del sistema, pero están limitados a trabajar únicamente sobre los sectores de trabajo que al Administrador de Planillas le haya concedido acceso. Tendrá dentro de sus responsabilidades la generación de planillas y mantener actualizada la información de los empleados de los centros de trabajo asignados.			

Formulario 5 Control de Asistencia

“NOMBRE DE LA EMPRESA”

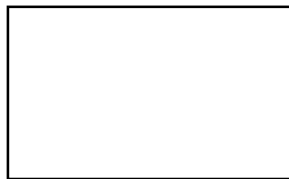
CONTROL DE ASISTENCIA CORRESPONDIENTE AL MES DE: _____ DEL 20XX

SEMANA QUE INICIA DEL _____ AL _____

FECHA	N°	NOMBRE DEL EMPLEADO	JORNADA DIURNA		FIRMA	JORNADA NOCTURNA		FIRMA	OBSERVACIONES
			HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA		HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA		

F: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRONO



SELLO DE LA EMPRESA

F: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO

FORMATO PARA CONTROL DE ASISTENCIA EN EXCEL (ART.138)

"NOMBRE DE LA EMPRESA"

CONTROL DE ASISTENCIA DE PERSONAL

AÑO 20XX

N°	MES: _____	FECHA	1		2		3		4		5		6		7		TOTAL HORAS LABORADAS
		DIA	LUNES		MARTES		MIERCOLES		JUEVES		VIERNES		SABADO		DOMINGO		
	NOMBRE DEL TRABAJADOR		D	N	D	N	D	N	D	N	D	N	D	N	D	N	

f: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRONO

f: _____

SELLO DE LA EMPRESA

NOMBRE Y FIRMA DE ENCARGADO

Formulario 6 Modelo De Planilla De Salario Mensual (Art.138)

“NOMBRE DE LA EMPRESA”

PLANILLA PARA PAGO DE SUELDOS MENSUAL

CORRESPONDIENTE AL MES DE: _____

N°	NOMBRE DEL EMPLEADO	SALARIO DIARIO	DIAS LABORADOS	HORAS EXTRAS	COTIZACION ISSS	COTIZACION AFP	ISR	OTRAS RETENCIONES	SUELDO A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO

F: _____

F: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRONO

SELLO DE LA EMPRESA

NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO

Formulario 7 recibos de pago

**LA CONSTRUCTORA, S.A. DE C.V.
COMPROBANTE DE PAGO CORRESPONDIENTE A:
FECHA: (SEMANA, QUINCENA, MES)**

NOMBRE DEL EMPLEADO: _____.

TOTAL SALARIO DEVENGADO	\$
(-) RETENCIONES:	_____ \$ (-)
ISSS \$ _____	
AFP \$ _____	
ISR \$ _____	
OTRAS RET. \$ _____	
TOTAL A PAGAR	\$ _____

F: _____
FIRMA DEL EMPLEADO

f: _____
FIRMA Y SELLO PATRONO

Formulario 8 Modelo De Reglamento Interno De Trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

XXX, S.A. DE.C.V.

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene por objeto establecer con claridad el conjunto de reglas obligatorias de carácter técnico o administrativo, a las cuales deben sujetarse tanto la Sociedad **XXX, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que se abrevia **XXX, S.A. DE C.V.**, como sus empleados (as), en la ejecución o prestación efectiva de sus labores, para la buena marcha de la empresa y la dignificación de las relaciones laborales existentes entre ellos.

Art. 2.- XXX, S.A. DE C.V., es una Sociedad de Capital Variable, domiciliada en San Miguel, Departamento de San Miguel y con dirección en _____

Art. 3.- Las actividades principales de la Sociedad, son:

a) La prestación de servicios relacionadas con la construcción de:

b) Otros

(especificar): _____

Art. 4.- Para los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo sucesivo podrá denominarse a la sociedad **XXX, S.A. DE C.V.**, “LA SOCIEDAD”, “SOCIEDAD”, o “EL PATRONO”, y a quienes trabajan a su servicio, se denominarán “EL /LA EMPLEADO(A)”, “LOS/LAS EMPLEADOS(AS)” o “EMPLEADOS(AS)”. En consecuencia el presente Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a dicho centro de trabajo y a todos los de la misma índole que en el futuro pertenezcan a la misma sociedad.

Art. 5.- Para los efectos del presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- I. Patrono/Sociedad:** Persona para la cual los/las empleados(as) prestan sus servicios, siendo en este reglamento interno de trabajo **XXX, S.A. DE C.V.**; y vinculándose a ésta las decisiones de todos los representantes patronales;
- II. Representantes Patronales:** Los miembros de la Junta de Gerentes, el Gerente General, y las posiciones que ejerzan funciones de dirección o administración en la Sociedad;
- III. Empleado(a) o Empleados(as):** Las personas que prestan sus servicios a la sociedad;
- IV. Contrato Individual 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, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario. En el transcurso del presente reglamento se denominara “el contrato” o simplemente “contrato”.
- V. Contratantes:** Deberá entenderse que son el patrono o sociedad y el/la empleado(a).

VI. Empresa: Debiéndose entender que la misma comprende el establecimiento o centro de trabajo, el parqueo designado para los/las empleados(as) y el público en general, y cualquier otro lugar a que el/la empleado(a) sea remitido en razón de las labores que desempeña;

VII. Reglamento Interno de Trabajo: El presente cuerpo de disposiciones de carácter obligatorio, y que se denominará indistintamente: “el reglamento”, “este reglamento” o “estas disposiciones”.

Art. 6.- Las disposiciones del presente reglamento, son de cumplimiento obligatorio tanto para la sociedad como para el/la empleado(a) y las infracciones que se causen al mismo, darán lugar a la aplicación de la sanción respectiva, sin perjuicio de las disposiciones y sanciones que establece el Código de Trabajo y aquellas emanadas de las distintas fuentes de Derecho Laboral.

Art. 7.- El presente Reglamento Interno de Trabajo y todas las disposiciones que lo conforman, así como sus modificaciones, serán aplicables a los/las empleados(as) que laboran para la Sociedad.

Art. 8.- El presente reglamento estipula las prestaciones mínimas otorgadas por el patrono a los/las empleados(as), sin perjuicio de una superación posterior de las mismas, ya sea por voluntad del patrono o por disposición de la ley.

Art. 9.- La administración de la sociedad **XXX, S.A. DE C.V.**, dependerá directamente de una Junta de Gerentes, que está integrada por dos miembros propietarios y sus respectivos suplentes quienes son electos por la Junta General de Socios, según se establece en la Escritura de Constitución de la Sociedad, delegándose la máxima autoridad de representar judicial, extrajudicialmente y el uso de la firma social a los miembros de la Junta de Gerentes, compuesta por un Primer Gerente y un Segundo Gerente con igual número de Suplentes,

quienes están facultados para ejercerla, conjunta o separadamente, y son los que dirigirán y valorarán las labores que realice la sociedad. Para efecto de que la sociedad pueda llevar a cabo sus funciones, se han creado los departamentos y áreas que se detallan a continuación:

- a) Área Administrativa;
- b) Área de recursos humanos;
- c) Departamento de Producción;
- d) Departamento de Mantenimiento y Limpieza.

Art. 10.- Para efectos de administración y disciplina interna, el Representante Legal o a quien éste faculte, tendrá autoridad para seleccionar, transferir, suspender y dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo de los/las empleados(as) así como de imponer a los demás, sanciones disciplinarias de acuerdo a las estipulaciones establecidas en este Reglamento y las demás fuentes de derecho laboral.

Los/Las empleados(as) de cada área laborarán bajo las órdenes, dirección y fiscalización inmediata de un Gerente, Jefe y/o supervisor y deberán respetar y obedecer las disposiciones e instrucciones o recomendaciones que con relación a su trabajo, le dé su Jefe inmediato o superior jerárquico.

CAPÍTULO II

REQUISITOS DE INGRESO

Art. 11.- Previo a que un aspirante pueda ingresar como empleado(a) de la Sociedad deberá presentar para efectos de información y registró los requisitos establecidos en el Manual de Procedimientos para la Contratación de Personal de la Sociedad, los cuales son:

- Llenar formulario de solicitud de empleo.
- Currículum Vitae con fotografía reciente. (personal administrativo y recursos humanos)
- Certificado de estudios que demuestre la educación formal recibida por el solicitante.
(Dependiendo el puesto que se solicite dentro de la empresa)
- Solvencia de buena conducta extendida por la Policía Nacional Civil.
- Fotocopias de Documentos personales (D.U.I., N.I.T., tarjeta de AFP en el caso de ser salvadoreño, en caso de extranjeros carnet de residente).

Art. 12.- Dentro de las políticas para contratación de personal, se observará lo siguiente:

1. Las contrataciones de personal que se lleven a cabo, se realizarán de acuerdo a las necesidades de la empresa y de sus clientes y deberán estar incluidas en el presupuesto mensual. Si el puesto no está presupuestado, la contratación se realizará, únicamente, con la autorización de la Junta de Gerentes, el Gerente General o por la persona que este designe.
2. La Sociedad contratará personal tanto salvadoreño como extranjero. En el caso de personal extranjero, la sociedad solicitará o gestionará a la persona que aplique para ser contratada por la sociedad, la correspondiente autorización de trabajo ante la Dirección General de Migración y Extranjería y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la legislación aplicable.
3. El área de Recursos Humanos realizará una entrevista, pruebas y verificará referencias laborales y/o personales en casos aleatorios para verificar datos en las solicitudes de trabajo y recomendará a la Gerencia del área candidatos que considere idóneos.
4. Será el Gerente, Jefe y/o supervisor de área quien apruebe los candidatos para conformar su equipo de trabajo.

5. La relación laboral estará formalizada mediante un contrato individual de trabajo en el cual se especificarán las condiciones bajo las cuales se realizará la contratación.

Art. 13.- La Sociedad se reserva el derecho de verificar por cualquier medio los datos que consten en los documentos presentados y lo manifestado por el solicitante en el formulario de solicitud de empleo correspondiente.

Art. 14.- En ningún caso, la Sociedad solicitará la prueba de embarazo ni el examen de VIH-SIDA, así como tampoco se exigirá la constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.

Art. 15.- La Sociedad celebrará por escrito el contrato individual de trabajo con cada empleado(a), el cual deberá contener:

- a. Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- b. Número, lugar y fecha de expedición del Documento Único de Identidad (D.U.I.) del empleado(a) y del representante de la sociedad facultado para el efecto en caso sean estos salvadoreños, caso contrario, deberán presentar el documento de identificación personal correspondiente; en el caso que no estuvieren obligados a tenerlos, se hará mención de cualquier documento fehaciente con el cual pueda comprobarse su identidad o se comprobará la identidad por medio de dos testigos que también firmarán el contrato;
- c. El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- d. 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;

- e. 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 empleado(a) inició la prestación de servicios;
- f. El lugar o lugares en que habrán de prestarse los servicios y en que deberá habitar el/ la empleado (a), si el patrono no se obliga a proporcionarle alojamiento;
- g. El horario de trabajo;
- h. El salario que recibirá el/la empleado(a) por sus servicios;
- i. Forma, período y lugar de pago;
- j. La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- k. Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del o de la empleado(a);
- l. Lugar y fecha de la celebración del contrato;
- m. Las demás estipulaciones en que convengan los contratantes;
- n. Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención en el contrato de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo, asimismo firmará a su ruego cualquier otra persona que tenga su respectivo documento de identidad.

Art. 16.- El contrato individual de trabajo se extenderá por escrito en tres ejemplares: un ejemplar que se enviará para su registro y aprobación a la Dirección General de Trabajo, donde quedará el triplicado, el duplicado para el/la empleado(a) y el original quedará en la Sociedad.

Art. 17.- Los contratos de trabajo pueden ser:

- a) Por tiempo indefinido; y

b) A plazo

Art. 18.- Empleados(as) por tiempo indefinido, serán aquellos que sean contratados para realizar labores que por su naturaleza sean permanentes en la compañía.

Art. 19.- La estipulación de plazo solo tendrá validez en los siguientes casos:

- a) Cuando por circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales.
- b) Cuando el/la empleado(a) sea contratado para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada. Al realizarse la parte de la obra que al o a la empleado(a) le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

Art. 20.- En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante la Sociedad podrá contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran y estos adquirirán todos los derechos que los/las empleado(as) contratados por tiempo indefinido, excepto el de inamovilidad.

Art. 21.- En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de los contratantes, podrán dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguno de los contratantes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que los contratantes 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.

Art. 22.- Los/Las empleados(as) de la sociedad están obligados a conocer las atribuciones de su cargo, de acuerdo a la descripción del puesto, información general de la Sociedad, los estándares de ética del trabajo, las estipulaciones de este Reglamento y las que se dicten en el futuro, información que será anexada al contrato individual de trabajo o en su defecto será entregada al o a la empleado(a) el primer día de trabajo por el Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO III

DIAS Y HORAS DE TRABAJO

Art. 23.- Las Jornadas de trabajo de la empresa son divididas y tienen el carácter de ser rotativas y son las que se detallan a continuación:

AREA ADMINISTRATIVA

De LUNES A VIERNES de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm. Y SABADO de 8:00am a 12:00m

Receso: corresponderá a su hora de almuerzo el lapso comprendido de 12 de medio día a 1 de la tarde y los sábados un receso de 15 minutos de 10am a 10:15 am.

Descanso: Domingo.

AREA DE RECURSOS HUMANOS

De LUNES A VIERNES de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm. Y SABADO de 8:00am a 12:00m

Receso: corresponderá a su hora de almuerzo el lapso comprendido de 12 de medio día a 1 de la tarde y los sábados un receso de 15 minutos de 10am a 10:15 am.

Descanso: Domingo.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

Este departamento está comprendido por todos los obreros que sean contratados en cada obra o proyecto. Las jornadas laborales estarán comprendidas de acuerdo a lo siguiente:

JORNADA DIURNA

De LUNES a SABADO horario comprendido entre las 6:00am y las 7:00pm. Sin exceder de las 7 horas diarias.

Receso: A los/las empleados(as) que laboren durante este turno, se les otorgará 1 hora de receso ya sea continua o fraccionada.

Descanso: Domingo.

JORNADA NOCTURNA

De LUNES a SABADO horario comprendido entre las 7:00pm y las 6:00am. Sin exceder de las 6 horas diarias.

Receso: A los/las empleados(as) que laboren durante este turno, se les otorgará 1 hora de receso ya sea continua o fraccionada.

Descanso: Domingo.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

De LUNES A VIERNES de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm. Y SABADO de 8:00am a 12:00m

Receso: corresponderá a su hora de almuerzo el lapso comprendido de 12 de medio día a 1 de la tarde y los sábados un receso de 15 minutos de 10am a 10:15 am.

Descanso: Domingo.

De acuerdo a las jornadas de trabajo establecidas anteriormente, los/las empleados(as) descansaran el día domingo con remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el código de trabajo.

En el caso de que el Patrono requiera establecer otros horarios que sobrepasen las ocho horas diarias para el personal administrativo y de recursos humanos y las siete horas diurnas y seis nocturnas de los obreros que laboran en los proyectos, establecidas en el Código de Trabajo en una jornada laboral, este podrá, previo acuerdo con los/las empleados(as), aplicarlos, solicitando además la correspondiente autorización de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, debiendo pagar horas extras como lo establece el código de trabajo.

Art. 24.- 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. En tareas peligrosas, la jornada diurna no debe exceder de siete horas diarias y treinta y treinta y nueve horas semanales, y la jornada nocturna no debe exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales. Las jornadas que comprendan más de tres horas y media nocturnas serán consideradas como jornada nocturna.

Art. 25.- El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los/las empleados(as). Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, convenciones y contratos colectivos y en este reglamento, a la índole de las labores de la empresa y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 26.- 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.

Art. 27.- 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.

Art. 28.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. La sociedad y los/las empleados(as) podrán pactar trabajar una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los empleados(as) puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana.

En el caso a que se refieren el inciso anterior, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

Art. 29.- Todos los/las empleados(as) deben observar puntualidad tanto al ingreso como en la salida de sus labores, de conformidad con el presente Reglamento. Para dichos efectos, la empresa instalará los controles que estime convenientes.

Art. 30.- Los/Las empleados(as) deberán marcar las horas de entrada y salida personalmente mediante el sistema de marcaje que disponga la Sociedad.

Art. 31.- Los/Las empleados(as) tienen la obligación de presentarse puntualmente a sus labores para la iniciación de su jornada de trabajo.

Se considera llegada tarde el presentarse después de la hora designada para el inicio de labores, salvo que la causa sea debidamente justificada.

Art. 32.- El/La empleado(a) que no pueda asistir al desempeño de sus labores, deberá dar aviso inmediato, por el medio más idóneo, a su jefe inmediato superior, quien tendrá la facultad de establecer la veracidad del motivo aducido. El/La empleado(a), inmediatamente al volver a sus labores, deberá comprobar la causa justa que originó su inasistencia, en caso contrario, no tendrá derecho a la remuneración del día de descanso semanal por no haber completado la semana laboral.

Art. 33.- Se reconoce un período de tolerancia de diez minutos semanales por retraso en las entradas de la hora señalada para el inicio de la jornada de trabajo, sin perder el derecho a la remuneración completa de la respectiva jornada y descanso semanal.

Los/Las empleados(as) que no completen su semana laboral sin causa justificada, o acumulen más de diez minutos en la misma semana, por retraso en las entradas de la hora señalada en el horario de trabajo establecido en el presente Reglamento, no tendrán derecho a la remuneración de su día de descanso.

Art. 34.- Los/Las empleados(as) deben permanecer en el lugar donde desempeñan su trabajo durante toda la jornada que corresponda o bien, durante las horas efectivas en las cuales desempeñen sus labores. Los/Las empleados(as), podrán retirarse antes de la hora que les corresponda, solamente con permiso del jefe inmediato superior, debiendo en todo caso el/la empleado(a) justificar por escrito ante su jefe inmediato superior con copia al Departamento de Recursos Humanos su atraso o el motivo que lo obliga a abandonar sus labores antes de la hora correspondiente. De no hacerlo se aplicarán las sanciones correspondientes.

CAPITULO IV

HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA

Art. 35.- Las Jornadas de trabajo de la empresa son divididas y tienen el carácter de ser rotativas; a continuación se detalla en cada una de ellas las pausas para que dentro de las mismas, los/las empleados(as) puedan tomar sus alimentos y descansar, y son:

AREA ADMINISTRATIVA

Receso para tomar alimentos: A los/las empleados(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará de lunes a viernes un receso de 1 hora de 12:00m a 1:00pm y sábado de 10:00am a 10:15am.

RECURSOS HUMANOS

Receso para tomar alimentos: A los/las empleados(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de 1 hora de 12:00m a 1:00pm y sábado de 10:00am a 10:15am.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

Receso para tomar alimentos: A los/las empleados(as) que laboren dentro de este Departamento, se les otorgará un receso de 1 hora, sea esta fraccionada o seguida, dependiendo la jornada laboral.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

Receso para tomar alimentos: A los/las empleados(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de 1 hora de 12:00m a 1:00pm y sábado de 10:00am a 10:15am.

Art. 36.- Considérese tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el/la empleado(a) está a disposición de la sociedad; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 37.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los/las empleados(as) puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los/las empleados(as), para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

CAPÍTULO V

LUGAR, DIA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO

Art. 38.- Salario es la retribución en dinero que la sociedad está obligada a pagar al o a la empleado(a) por los servicios que le presta en virtud del contrato de trabajo.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el/la empleado(a) en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el/la empleado(a) del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata en el Código de Trabajo.

Art. 39.- El salario será estipulado libremente; pero no será inferior al salario mínimo vigente.

Art.40.- El salario no se puede compensar, este debe ser pagado siempre en efectivo.

Art.41.- El patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada empleado(a); las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el/la empleado(a) y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo. El/La empleado(a) recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma.

Art.42.- Deberá remunerarse con salario básico de un día, aquel en que solo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

Art.43.- El salario devengado por los/las empleados(as), les será pagado en moneda de curso legal, mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del/ de la empleado(a), a quien se le entregará personalmente el comprobante de pago, en donde se detalla el salario devengado, las deducciones realizadas y el líquido depositado en dicha cuenta.

El salario mensual se hará efectivo en forma quincenal, el día quince y el día último de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, el pago se efectuará el día hábil inmediato anterior.

Art. 44.- La Sociedad verificará todos aquellos descuentos que en concepto de seguridad social, impuestos, embargos, préstamos o cualquier otro concepto, determine o permita la ley. En todo caso tales descuentos deberán constar en el recibo de pago respectivo.

CAPÍTULO VI

DESCANSO SEMANAL

Art. 45.- Todo empleado(a) tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El/La empleado(a) que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración anteriormente establecida.

Art. 46.- El día de descanso semanal es el domingo.

Art. 47.- Cuando de común acuerdo con la Sociedad, los/las empleados(as) laboren 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 (50%) como mínimo por las horas que trabajen y así mismo tendrán derecho 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.

Art. 48.- 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.

CAPÍTULO VII

ASUETOS

Art. 49.- La Sociedad establece como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de Enero (Año Nuevo);
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de Mayo (Día Internacional del Trabajo);

- d) Diez y siete de Junio (Día del padre);
- d) Seis de Agosto (Fiestas Patronales de San Salvador);
- e) Quince de Septiembre (Día de la Independencia);
- f) Dos de Noviembre (Día de Difuntos); y
- g) Veinticinco de Diciembre (Día de Navidad).

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.

Art. 50.- Toda modificación, supresión o reforma que por decreto legislativo se hiciere de los días de asueto quedará incorporada de pleno derecho en el artículo anterior, teniendo

efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 51.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142 del Código de Trabajo.

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.

Art. 52.- Los/Las empleados(as) que de común acuerdo con La Sociedad 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.

Art. 53.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el/la empleado(a) tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Artículo 51 de este reglamento y al correspondiente día de descanso compensatorio remunerado.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES ANUALES

Art. 54.- Después de un año de trabajo continuo en la sociedad, los/las empleados(as) tendrán derecho a un período de vacaciones individual, cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un treinta por ciento (30%) del mismo.

Art. 55.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro de los períodos de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas, pero las vacaciones no

podrán iniciarse tales días. Los días de descanso semanal compensatorio no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art.56- Todo empleado(a), 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.

Art. 57.- La sociedad debe señalar la época en que el/la empleado(a) ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Art. 58.- Para calcular la remuneración que el/la empleado(a) debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- 1) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el/la empleado(a) 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.

Art. 59.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la sociedad, o cuando el/la empleado(a) fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para la sociedad, éste deberá pagar a el/la empleado(a) la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Art. 60.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el/la empleado(a) empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquélla en que deba volver al trabajo.

Art. 61.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación de la sociedad de darlas, corresponde la de el/la empleado(a) de tomarlas.

CAPÍTULO IX

AGUINALDOS

Art. 62.- La sociedad está obligada a dar a sus empleados(as), en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Art. 63.- La sociedad estará obligada al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el/la empleado(a) tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los/Las empleados(as) que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a la sociedad, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

Art. 64.- La cantidad mínima que deberá pagarse a el/la empleado(a) como prima en concepto de aguinaldo será:

- 1) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- 2) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez y nueve días;
- 3) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veinte y uno días.

Art. 65.- Para calcular la remuneración que el/ la empleado(a) 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/la empleado 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.

Art. 66.- La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los/las empleados(as) que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 67.- Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los/las empleados(as) que en dos meses, sean o no consecutivos, del periodo 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 estas fueren solo de medio día.

Art. 68.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la sociedad, o cuando el/ la empleado(a) fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el/la empleado(a) 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.

CAPITULO X

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS/LAS EMPLEADOS(AS)

Art. 69.- Son obligaciones de los/las empleados(as):

- 1) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulación deberán desempeñar el que la sociedad o sus representantes les indiquen siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica la sociedad;
- 2) Obedecer las instrucciones que reciban de la sociedad o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;
- 3) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiada y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 4) Guardar rigurosa reserva de los secretos de la sociedad, de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la sociedad;
- 5) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- 6) Restituir a la sociedad en el mismo estado en que se los entregó los materiales que ésta les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;

- 7) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad de la sociedad, que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 8) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la sociedad, peligren la integridad personal o los intereses de la sociedad o de sus compañeros de trabajo;
- 9) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por la sociedad o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;
- 10) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene, seguridad y disciplina, establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas y aquellas indicadas por la sociedad para seguridad y protección de los/las empleados(as) y de los lugares de trabajo;
- 11) Cumplir con el presente Reglamento Interno de Trabajo;
- 12) Las demás que se les impongan en el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales;
- 13) Hacer del conocimiento del Gerente General, Jefe y/o supervisor, sobre cualquier anomalía observada en el cumplimiento de sus labores, así como los desperfectos o condiciones defectuosas que presentaren las herramientas o equipos propiedad de la sociedad, en cuanto tengan noticias de ello;
- 14) Presentarse al trabajo con el uniforme correspondiente para el desempeño de sus labores cumpliendo con utilizarlo durante las horas de trabajo;

- 15) Marcar personalmente mediante el sistema de marcaje que disponga la sociedad su asistencia al inicio y al final de la jornada, en la forma y lugar que disponga la sociedad, de conformidad al respectivo horario de trabajo;
- 16) Salvo en caso de emergencias, tanto al inicio como al término de cada jornada de trabajo, así como en todos aquellos casos en que los/las empleados(as) deban abandonar las instalaciones de la sociedad, lo harán únicamente por el lugar que ésta designe;
- 17) En caso de ser necesaria la salida de equipo o herramientas de la sociedad, será indispensable comunicarlo al jefe inmediato superior y/o al supervisor y solicitar el permiso correspondiente, el cual detallará las características de los bienes de que se trate y estará firmado y sellado por quien corresponda;
- 18) Mantener el aseo y orden necesario según indicaciones de la sociedad en el área de trabajo y de las herramientas y equipo que estén bajo su responsabilidad;
- 19) Observar normas de aseo y limpieza al utilizar los servicios sanitarios, cafetería y demás dependencias de la sociedad;
- 20) Guardar la debida consideración a los representantes de la sociedad, jefes, supervisores y demás compañeros de trabajo, absteniéndose de utilizar lenguaje inapropiado o expresiones racistas o sexistas al igual que comportamientos no acordes a las buenas costumbres;
- 21) Presentarse con puntualidad a su lugar de trabajo portando la identificación prevista por la sociedad;

- 22) Durante el trabajo, evitar discordias y desavenencias con sus superiores o compañeros de trabajo;
- 23) Atender con educación y respeto, por razón de su cargo, a las personas con quienes tenga que tratar asuntos relacionados con la sociedad;
- 24) Dar aviso inmediato a la persona encargada de Recursos Humanos de cualquier cambio que efectúe en la dirección y estado familiar;
- 25) Justificar su ausencia de los cursos de capacitación y entrenamiento que imparta la sociedad;
- 26) Asistir a cursos de adiestramiento y capacitación que la sociedad otorgue a sus empleados(as), para superar sus capacidades y conocimientos relacionados con su trabajo.

Art. 70.- Se prohíbe a los/las empleados(as):

- 1) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo, sin causa justificada o licencia del patrono o jefes inmediatos;
- 2) Emplear los útiles, herramientas y equipos suministrados por la sociedad, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;
- 3) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores;
- 4) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllas sean necesarias para la prestación de los servicios;

- 5) Dormir durante la jornada de trabajo;
- 6) Ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas en las instalaciones de la sociedad o desempeñar sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga. Así mismo, se prohíbe portar, introducir o mantener bebidas embriagantes, narcóticas o drogas en las instalaciones de la sociedad. Fumar, es permitido únicamente en el área designada;
- 7) Comer e ingerir bebidas de cualquier tipo fuera de los lugares y áreas señaladas para ello;
- 8) Realizar actividades peligrosas que puedan causar daños a sus compañeros, tales como: peleas, riñas u otros actos inmorales e inapropiados dentro de las instalaciones de la Sociedad;
- 9) Permanecer o transitar en áreas de circulación o acceso restringido, o permanecer en los recintos de la sociedad fuera de las horas laborales, sin previa autorización;
- 10) Colocar carteles, anuncios, dibujos, pinturas, inscripciones o avisos no autorizados previamente por escrito, en cualquier parte de las instalaciones de la sociedad;
- 11) Manchar, destruir o en general alterar el material en los boletines colocados en las instalaciones de la sociedad;
- 12) Falsificar o alterar de cualquier manera los registros de la sociedad;

- 13) Negarse a cumplir con las instrucciones que en forma clara, verbal o por escrito, reciban del Gerente, Jefe y/o supervisor siempre y cuando sean para el desempeño de sus labores.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA SOCIEDAD

Art. 71.- Son obligaciones de la Sociedad:

- 1) Pagar a el/la empleado(a) su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo V del presente Reglamento;
- 2) Pagar a el/la empleado(a) una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- 3) Proporcionar el/la empleado(a) los materiales necesarios para el trabajo, así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de sus labores, cuando no se haya convenido que el/la empleado(a) proporcione estos últimos;
- 4) Proporcionar un lugar seguro para guardar las herramientas y útiles de el/la empleado(a), cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas, equipos y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
- 5) Guardar la debida consideración a los/las empleados(as), absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.
- 6) Conceder licencia a el/la empleado(a):

- a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos la sociedad deberá pagar a el/la empleado(a), una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de las obligaciones dichas;

 - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la sociedad. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero la sociedad solamente estará obligada a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario; y

 - c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. La Sociedad, por esta causa, no estará obligada a reconocer prestación alguna.
- 7) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los/las empleados(as) en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8) Pagar a el/la empleado(a) los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo;

- 10) Todas las que impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales;
- 11) Velar porque el trato otorgado a los/las empleados(as) sea de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores, tratando que dicha conducta sea imitada por sus superiores inmediatos en el trabajo;
- 12) La sociedad tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco empleados(as) que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate.

Art. 72.- Se prohíbe a la Sociedad:

- 1) Exigir a sus empleados(as) que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas, sea al crédito o al contado;
- 2) Exigir o aceptar de los/las empleados(as) gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
- 3) Tratar de influir en sus empleados(as) en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- 4) Tratar de influir en sus empleados(as) en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 5) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los empleados(as) por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

- 6) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus empleados(as), para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que les hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- 7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus empleados(as);
- 8) Que sus Representantes Patronales dirijan los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10) Reducir directa o indirectamente los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus empleados(as), salvo que exista causa legal;
- 11) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos establecidos en el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales que se les confieren a los empleados(as); y,
- 12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del empleado(a);
- 13) Exigir a las mujeres empleadas que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez;

- 14) Exigir a los/las empleados(as) la prueba de VIH/SIDA durante la vigencia del contrato de trabajo;
- 15) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación certificados médicos de dichos exámenes, como requisito para su contratación;
- 16) Exigir a las personas que solicitan empleo, la prueba de VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo;
- 17) Realizar por medios directos o indirectos, distinción, exclusión y/o restricción entre los/las empleados(as), por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico,

CAPÍTULO XII

LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR LAS MUJERES NI MENORES DE EDAD

Art. 73.- El trabajo de las mujeres y de los/las menores de dieciocho años, debe de ser especialmente adecuado a su sexo, edad, estado físico y desarrollo; en consecuencia se prohíbe que desempeñen trabajos en labores peligrosas o insalubres, las cuales se determinaran en el Código de Trabajo y en su defecto por la Dirección General de Previsión Social.

Art. 74.- Es prohibido el trabajo de mujeres embarazadas en labores que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado, presumiéndose que cualquier trabajo que requiera de un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez, después del cuarto mes de embarazo.

Art. 75.- Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya del descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer empleada, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo, pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

Art. 76.- La Sociedad, está obligada a dar a la empleada embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomaran obligatoriamente después del parto; y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al cien por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la empleada tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del Código de Trabajo.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatoria no será reducida.

En ningún caso la sociedad estará obligada a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

La sociedad podrá deducir de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la empleada hubiere recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la Ley del Seguro Social y su Reglamento de aplicación.

Art. 77.- Para que la empleada goce de la licencia establecida en el Artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la empleada, indicando la fecha probable de parto.

Art. 78.- Para que la empleada tenga derecho a la prestación económica establecida en este capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 76 este reglamento.

Art. 79.- Los/Las menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Art. 80.- Los/Las menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero.

Art. 81.- La jornada de los/las menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los/Las menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 82.- Todo patrono que tenga su servicio empleados(as) menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Los/Las menores de dieciocho años, no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los/las menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

- a) El mismo se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea aprobado por el certificado correspondiente;

- c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando, deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
- d) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

El examen médico a que se refiere este artículo, será gratuito para el/la empleado(a)

CAPÍTULO XIII

EXAMENES MEDICOS Y MEDIDAS PROLIFACTICAS

Art. 83.- En cualquier tiempo, la sociedad podrá establecer medidas profilácticas o preventivas que a juicio de la sociedad sean necesarias para proteger la salud, integridad de los/las empleados(as), o para evitar la propagación o contagio de enfermedades.

Art. 84.- Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de las labores ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física de el/la empleado(a), es obligación de los patronos mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus empleados(as).

Art. 85.- Los/Las empleados(as) deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por la sociedad o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar su estado de salud.

Art. 86.- Los/Las empleados(as) deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

Art. 87.- Los/Las empleados(as), deberán comunicar por escrito a la sociedad, a la mayor brevedad posible las circunstancias de haberse adquirido una enfermedad que imposibilite el desempeño normal de sus labores.

CAPITULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 88.- La Sociedad deberá adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus empleados(as), especialmente en lo relativo a:

- 1) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- 3) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Art. 89.- La Sociedad mantendrá las instalaciones en estado de limpieza, salubridad e higiene observando las normas que sobre el particular emanaran de los organismos estatales competentes.

Art. 90.- Es obligación de los/las empleados(as) cumplir con las normas de seguridad e higiene, así como con las recomendaciones técnicas referentes al uso y conservación del equipo que le sea suministrado para prestar sus servicios, y al uso y mantenimiento de las protecciones de dichos equipos.

Así mismo, deberá cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de la sociedad que tengan como finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

CAPÍTULO XV

BOTIQUIN

Art. 91.- La sociedad mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de todos los/las empleados(as) a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO XVI

PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

Art. 92.- En virtud que la sociedad, está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los/las empleados(as), en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

No obstante lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los contratos de trabajo o contenidas en este Reglamento, el patrono estuviera obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los/las empleados(as) podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto.

CAPITULO XVII

PETICIONES Y RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

Art. 93.- Cuando surgieren reclamos debidos a la interpretación o violación del presente Reglamento, o en las condiciones de trabajo, se procederá en la forma siguiente.

- a) El reclamo o la petición de el /la empleado(a) deberá ser presentado por escrito a su Jefe Inmediato o Supervisor;
- b) El reclamo o petición presentado por escrito por un/una empleado(a) a su jefe inmediato o Supervisor, deberá ser resuelto dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de su presentación.

Si de la manera anterior no se llegare a acuerdo alguno, pasara el caso a ser considerado por el Departamento de Recursos Humanos o por la persona que este designe.

Art. 94.- Los reclamos por faltantes en el pago del salario deberán hacerse en el momento de recibir el comprobante de pago. No obstante, cuando el faltante resultare de error de cálculo o en el cómputo de tiempo trabajado, el interesado podrá presentar su reclamo dentro de los siguientes tres días hábiles de efectuado el pago y la sociedad durante ese periodo deberá de enmendar dicho error si se constatare que lo hubiere. Transcurrido este plazo, no se aceptará reclamo alguno.

Art.95.- Los/Las empleados(as) que por asuntos de interés particular necesiten licencias para no asistir o ausentarse de su trabajo, la solicitarán a su jefe inmediato superior o Supervisor, quien la concederá de acuerdo a los lineamientos expresados en el presente Reglamento y los mismos estén plenamente justificados.

Art. 96.- La solicitud de permiso debe ser por escrito con el visto bueno del jefe inmediato superior o Supervisor, ésta se otorgará por un máximo de quince días, sin goce de sueldo. En caso que el permiso fuera otorgado para alguna capacitación del trabajo que desempeña en la sociedad, será otorgado con goce de salario. En ambos casos, los permisos se otorgarán por una sola vez al año, salvo autorización de la Gerencia General.

Art. 97.- Las solicitudes de permiso o licencia a que se refiere el artículo 71 Numeral 6 de este Reglamento, deberán presentarse por escrito por lo menos con un día de anticipación, salvo en los casos de fallecimiento del cónyuge o compañero de vida, hermanos, ascendientes, descendientes y también cuando se trate de las personas que dependen económicamente de el/la empleado(a).

Si la enfermedad de el/la empleado(a) fuere inesperada y le impidiere acudir a sus labores, así como cuando en las mismas circunstancias se trate de sus familiares antes mencionados o personas que dependen económicamente de él, deberá avisar por cualquier medio a su jefe inmediato o Supervisor y justificar posteriormente su ausencia, en todo caso, dentro de las veinticuatro horas próximas siguientes.

En los demás casos deberá presentarse la comunicación o justificación respectiva con la solicitud de permiso antes mencionada. En caso contrario, se denegarán los permisos y se descontará tanto el día de ausencia como el día de descanso respectivo.

Art. 98.- La solicitud de permiso correspondiente deberá presentarse en el formulario respectivo que la sociedad facilitará a los/las empleados(as), especificando la causa que la motiva, las horas o días solicitados, con su respectiva fecha.

En el caso de consultas a la clínica del Seguro Social, deberá anexarse el correspondiente certificado patronal y el sello de la clínica en el formulario respectivo para confirmar la cita. No se considerará como justificada cualquier consulta particular que se realice si la constancia médica que se presenta no esté elaborada en papel membretado, firmado y sellado por el médico y un teléfono al cual se pueda corroborar la información.

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 99.- En caso que los/las empleados(as) de la sociedad no cumplan con las obligaciones impuestas por el Código de Trabajo o el presente Reglamento, la sociedad, sin perjuicio de los otros derechos que le concede la ley, podrá sancionar a los infractores en la forma siguiente, según la gravedad de la falta:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito por la segunda vez.
- c) Suspensión sin goce de salario por un día, por la tercera vez;
- d) Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización y calificación de motivos de la Dirección General de Inspección de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 305 del Código de Trabajo;
- e) Terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la sociedad, de conformidad a lo establecido en el Art. 50 del Código de Trabajo.

Para imponer la sanción de suspensión antes mencionada, no será necesario que como requisito previo haya existido una amonestación verbal o escrita previa, siempre y cuando haya ocurrido una falta grave, en dicho caso se dejará a criterio del Gerente del Área en consulta con Recursos Humanos.

Podrá amonestarse a los/las empleados(as) por medio del Director General de Inspección de Trabajo cuando a juicio de la sociedad sea conveniente.

Art. 100.- Podrá suspenderse a los/las empleados(as) hasta por un plazo no mayor de treinta días, previa autorización del Inspector General de Trabajo.

Art. 101.- La Sociedad podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad por las siguientes causas:

1ª- Por haber engañado el/la empleado(a) a la sociedad al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el/la empleado(a);

2ª- Por negligencia reiterada de el/la empleado(a);

3ª- Por la pérdida de la confianza de la sociedad en el/la empleado(a), cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.

4ª- Por revelar el/la empleado(a) secretos de la sociedad o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios a la sociedad;

5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el/la empleado(a) dentro de la sociedad o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6ª- Por cometer el/la empleado(a) en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra de la sociedad o de algún jefe de la sociedad o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;

7ª- Por cometer el/la empleado(a) actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el/la empleado(a) conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

8ª- Por cometer el/la empleado(a) actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

9ª- Por ocasionar el/la empleado(a), maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos de la sociedad;

10ª- Por poner el/la empleado(a) en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo;

11ª- Por poner el/la empleado(a) en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;

12ª- Por faltar el/la empleado(a) a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

13ª- Por no presentarse el/la empleado(a), sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 del Código de Trabajo;

14ª- Cuando no obstante presentarse el/la empleado(a) a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la sociedad o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

15ª- Cuando no obstante presentarse el/la empleado(a) a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber

estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

16ª- Por desobedecer el/la empleado(a) al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;

17ª- Por contravenir el/la empleado(a) en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18ª- Por ingerir el/la empleado(a) bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19ª- Por infringir el/la empleado(a) algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y

20ª- Por incumplir o violar el/la empleado(a), gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 102.- Lo no previsto en este Reglamento Interno, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente entendiéndose sin perjuicio de mejores

derechos establecidos a favor de los/las empleados(as) por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo, y los consagrados por la costumbre en la Sociedad.

Art. 103.- Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los/las empleados(as) por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Sociedad. El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.

Art. 104.- Toda reforma o modificación a este Reglamento, no tendrá validez, si no se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.

Art. 105.- Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los/las empleados(as) de nuevo ingreso”.

San Miguel, Departamento de San Miguel a los XX días del mes de XX de dos mil XX.

FORMULARIO 9 REGISTRO ESPECIAL DE MENORES

Empresa constructora, S.A de C.V.

Control de registro de empleados menores de 18 años

Nombre:

Fecha de nacimiento:

Clase de trabajo convenido:

Horario de trabajo:

Salario pactado en el contrato:

F: _____

Padres del menor
O responsables

F: _____

patrono o representante

sello

FORMULARIO 10 CONSTANCIA DE TRABAJO

LUGAR, FECHA: XX DE XX DE 20XX

A QUIEN CORRESPONDA:

POR MEDIO DE LA PRESENTE SE HACE CONSTAR QUE EL SR. JUAN PEREZ PRESTÓ SUS SERVICIOS PARA LA EMPRESA “XYZ”, S.A. DE C.V. COMO SUPERVISOR DE OBRAS, DEL 01 DE JUNIO DE 2014 AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2014, DEVENGANDO UN SALARIO MENSUAL DE \$1,000.00 DEDUCCIONES LEGALES.

DURANTE EL PERIODO LABORADO EL SR. JUAN PEREZ DEMOSTRÓ SER UNA PERSONA EFICIENTE, RESPONSABLE Y MUY COLABORADOR. PARA FINES QUE AL INTERESADO CONVenga, SE EXTIENDE LA PRESENTE.

F: _____

Patrono o representante

Legal

sello

FORMULARIO 11 ENTREVISTAS

Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento de Ciencias Económicas
Sección de Contaduría Pública

Título: “Propuesta de un Plan de Gestión de los Beneficios a los Empleados y sus Implicaciones Técnicas, Legales y Financieras en las Empresas Privadas del Sector Construcción del Municipio de San Miguel”

Nombre del empleado: _____

1. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted con la empresa?

2. ¿Cómo está usted clasificado en la empresa?

Empleado Permanente Empleado por proyecto

3. ¿La empresa le otorga permiso en caso de que se le presente una emergencia familiar?

4. ¿Cuál es el periodo de tiempo que tiene de laboral en la empresa?

R. _____

5. ¿Cuál es el número de horas de su jornada laboral?

R. _____

6. ¿El sueldo que usted recibe de parte de la empresa es pagado quincenal o mensual?

R. _____

—

7. ¿Qué tipo de beneficios sociales le brinda usted la empresa como empleado?

R. _____

—

8. ¿Recibe algún tipo capacitación por parte de la empresa?

Si. _____ No. _____

9. ¿Ha recibido alguna vez algún beneficio diferente de los beneficios que establece la ley?

R. _____

10. ¿Cree usted que los beneficios sociales que la empresa le brinda son suficientes para cubrir los riesgos que implica laborar en el sector construcción o necesitan mejorar?

R. _____

—

11. ¿Está inscrito como trabajador al régimen del seguro social?

Sí. _____ No _____

12. ¿Le cancela la empresa el 25% del salario cuando ha estado incapacitado que el seguro social no cubre?

13. ¿Ha sufrido algún accidente en su lugar de Trabajo?

14. ¿Está Afiliado a un sistema de pensiones?, ¿A qué sistema de pensiones está afiliado?

15. ¿Usted como trabajador del sector construcción tiene conocimiento de cuál es el ingreso base para el cálculo de las cotizaciones de AFP, INPEP, IPSFA y UPISSS?

16. ¿Ha recibido aguinaldo en el tiempo que ha laborado para la empresa?

17. ¿Se han resuelto casos de pago de indemnización por vía procesal?

Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento de Ciencias Económicas
Sección de Contaduría Pública

Título: “Propuesta de un Plan de Gestión de los Beneficios a los Empleados y sus Implicaciones Técnicas, Legales y Financieras en las Empresas Privadas del Sector Construcción del Municipio de San Miguel”

Nombre _____ de _____ la _____ Empresa: _____

1. ¿La empresa realiza sus contrataciones de empleados a través de contrato escrito?

Si. _____

No. _____

2. ¿Con cuántos empleados permanentes cuenta la empresa?

R. _____

3. ¿Cuál es el número promedio de empleados por proyecto que la empresa contrata para la ejecución de proyectos de construcción?

R. _____

4. ¿Cuáles son sus criterios de valuación en la contratación de empleados para los proyectos de construcción?

R. _____

5. ¿Cuenta la empresa con plan de benéficos a los empleados?

Si. _____

No. _____

6. ¿La empresa tiene conocimiento de cuáles son las leyes y reglamentos que debe cumplir sobre materia laboral?

R. _____

7. ¿Cuánto es el promedio de retiros voluntarios que ha tenido la empresa después de haber entrado en vigencia la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria?

8. ¿La empresa cuenta con plan de contingencia en caso de que sucedan renunciaciones masivas en la ejecución de algún proyecto importante?

R. _____

9. ¿La empresa en algún momento ha buscado la manera de mejorar el desempeño de sus empleados a través de beneficios a los empleados que no están contenidos en la ley?

R. _____

10. ¿Usted considera que los beneficios a empleados son un gasto innecesario o una inversión para fortalecer la productividad de los trabajadores?

R. _____

11. ¿En caso de despido sin causa justificada la empresa le paga la indemnización al trabajador que le corresponde?

12. ¿Conceden permisos a los trabajadores en casos de una emergencia familiar?

13. ¿Ha tenido la empresa demandas por terminación o suspensión de contrato de trabajo?

14. ¿La empresa el aguinaldo lo paga proporcional al tiempo laborado?

15. ¿La empresa lleva registros auxiliarse de los cálculos de las cotizaciones de ISSS y AFP, como también del pago de aguinaldo e indemnizaciones?
