

ASPECTOS LEGALES IMPORTANTES EN LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Obligaciones de los patronos

Según el Código de Trabajo en su artículo 29 , establece que son obligaciones de los patronos:

- 1-** Pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecido.
- 2-** Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado el trabajador durante el tiempo que este dejara de 3- trabajar por causa imputable al patrono.
- 3-** Proporcionar al trabajador 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 trabajador proporcione estos últimos.
- 4-** Proporcionar un lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador , cuando estos deben mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios . En este caso el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.
- 5-** Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.
- 6-** Conceder licencia al trabajador
 - a)** Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de 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 dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo , o en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durar el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y , en ningún caso, mas de quince días en un 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 siempre que la respectiva organización la solicite . El patrono por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna.
- 7-** Mantener el número suficiente de asientos y sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles , restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observa en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8-** Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta , cuando por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto a su residencia;
- 9-** Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y

10- Todas aquellas que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

Calculo del salario básico

Artículo 140. El salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador , el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria a favor del trabajador , motivada por la prestación de servicios.

Calculo del salario básico en relación con unidades de tiempo

Artículo 142. En caso en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo se observarán las siguientes reglas

A) Salario Básico por Día

- 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora , por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena , mes u otra unidad de tiempo, entre el número de días contenidos en el periodo en que se trate;
- 3) En los casos de estipulación del salario por el sistema mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas , y el promedio obtenido se multiplica por el número de horas que consta la jornada diaria.
- 4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo , entre el número de días trabajado en ese lapso.
- 5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que tardo en ejecutar la obra.
- 6) En el caso de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega entre los días que se consideran como trabajados , que según el artículo 72, cuentan desde que se le entrego la materia prima hasta la fecha que debe entregar el trabajo.
- 7) Si el salario fuese establecido por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el salario básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborados comprendidos en dichos seis meses.

B) Salario Básico por hora

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

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

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

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

Indemnización por despido de hecho sin causa justificada

Artículo 58 del código de Trabajo.

Cuando un trabajador contratado a tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del salario básico de quince días.

“Para el calculo de la indemnización al que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente”

Ejemplo:

Si un trabajador tiene un periodo de 2 años 5 meses de laborar en la empresa y devenga un salario de \$450.00 y es despedido sin causa justificada , la indemnización a pagar será:

Periodos de 2 años completos . Un salario por año. ($\$450.00 \times 2 \text{ Años} = \900.00)

Cinco meses Un salario entre doce $\$450.00/12 \text{ Meses} = \37.50

Calculo para cinco meses $\$37.50 \times 5 = \187.50

Total a pagar \$1,087.50

Artículo 59. Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

Artículo 60. A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente:

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

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

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

De la vacación anual remunerada

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

Artículo 178. Los días de asueto y de descanso semanal que quedaran comprendidos dentro del periodo de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas pero la vacación no podrá iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del periodo de vacaciones.

Artículo 179. Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondencia cada uno de los años posteriores.

Artículo 180. Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acumular como mínimo doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato de respectivo no se exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija cada el máximo de horas ordinarias.

Artículo 181. Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior.

Artículo 182. El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Los plazos de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de los trabajadores al servicio del patrono no excediera de cien; y de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

Días de asueto remunerados

Artículo 190. Se establecen como días de asueto remunerado los siguiente:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) Seis de agosto, (1)
- e) Quince de septiembre;
- f) Dos de noviembre, y
- g) Veinticinco de diciembre

(1) 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.

Artículo 191. el día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la del salario básico por día.

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

Artículo 192. Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en el 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.

Artículo 193. En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales a la comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán los trabajadores que presten sus servicios en :

- a) Establecimientos de diversión o esparcimiento;
- b) Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;
- c) Hoteles, restaurantes y refresquerías ;
- d) Labores cuya interrupción puede ocasionar graves perjuicios al interés o ala salubridad públicos; y
- e) Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieren su continuidad, o cuya interrupción traiga la descomposición de la materia prima a elaborar o consecuencias análogas.

En los casos de este artículo, los trabajadores que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior.

Artículo 194. Si coincidiera el día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabaja en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo 192 y al correspondiente descanso remunerado

Calculo del pago de la prestación de vacaciones

Artículo 183. Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación de vacaciones, se tomará en cuenta:

I. El salario básico que devengue a la fecha en que debe gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo.

II. 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 laborales comprendidos en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Artículo 184. si en virtud del contrato o por Las normas de este código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación ,o ambas a la vez, deberá aumentarse la

remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante estas se interrumpen aquéllas.

Forma de pago

Artículo 185. La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse de inmediato antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaran comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquellas en que debe volver al trabajo.

7.-Cálculo de pago de vacaciones, en Caso de despido sin causa justificada o terminación del contrato de trabajo .

Artículo 187. Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono , o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de vacaciones . Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Del periodo de vacaciones

Artículo 188. Se prohíbe compensar las vacaciones con dinero o en especie . Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los periodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas , corresponde la del trabajador de tomarlas.

Artículo 189. El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento , disfrute colectivamente , dentro de un mismo periodo, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177 , ni los doscientos días de que habla el Art. 180.

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, fraccionar en dos o mas periodos dentro del año de trabajo , si fueren dos , cada periodo deberá durar diez días por lo menos ; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

Del Aguinaldo

Artículo 196. todo patrono esta obligado a dar a sus trabajadores , en concepto de aguinaldo , una prima por cada año de trabajo.

Artículo 197. Los patronos están obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o mas de estar a su servicio.

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

Artículo 198. la cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

Tiempo de trabajo	Aguinaldo correspondiente
1. Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio.	Un salario de diez días
2. Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio.	Un salario de quince días
3. Para quien tuviere diez años o más de servicio	Un salario de dieciocho días.

Artículo 199. Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1. El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo , cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y
2. El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborales comprendidos en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

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

Artículo 201. perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores 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 que pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, mas de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque estas fueren de sólo medio día.

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

Causas justificadas de inasistencias

Artículo 203. Se tendrán por causas justificadas de inasistencia al trabajo, el goce de vacaciones o licencias , la suspensión disciplinaria, las causas que según la ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo y todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

Sin embargo, cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada.

Prestaciones inmediatas a cargo del patrono

A) Prestaciones por enfermedad y accidente

Artículo 307. En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador , el patrono esta obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquel una cantidad equivalente al setenta y cinco

por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se detallan:

CATEGORIA	PERIODO DE PAGO
Primera Categoría	Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días
Segunda categoría	Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o mas y menos de un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días
Tercera categoría	Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.
Consideraciones generales	Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o mas terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato. Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el termino del primer año, tendrá derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario durante los días que corresponda en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año

Artículo 308. El patrono no estará obligado a pagar la cantidad a que se refiere el artículo anterior, cuando la adquisición de la enfermedad o el accidente común puede imputarse a culpa del trabajador; pero no podrá ampararse anticipadamente en esta circunstancia para eximirse del pago oportuno de las mismas . Comprobada la culpa del trabajador ante el Juez de trabajo respectivo, el patrono podrá obtener las cantidades pagadas y la exoneración en el pago de las futuras; y el Juez , atendidas las circunstancias , fijará la forma en que el trabajador deberá reintegrar al patrono las cantidades que este le hubiese adelantado indebidamente.

B) Prestaciones por maternidad.

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

“En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código”

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

En ningún caso el patrono esta obligado a pagar , una prestación en dinero mas alla de los limites previstos en el primer parrafo.

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a la que se refiere el primer paso de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la Ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación.

Artículo 310. Para que la trabajadora 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 del embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Artículo 311. Para que la trabajadora 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 artículo 309.

Artículo 312. Si trascurrido el periodo de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentre en condiciones de volver al trabajo, continuara suspendido el contrato por la causal cuarta del artículo 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

“ Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de 30 minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme al párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales. “