

# ¡Bienvenidos!



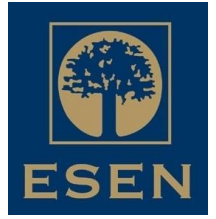
# Derecho Laboral

Juan José Planas Carías  
jjplanasc@hotmail.com



# **INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL**

# ¿Qué es el trabajo?



## ¿Cuál es su concepto general?





# ¿Qué es el trabajo?

Diferentes significados de acuerdo a la RAE:

1. m. Acción y efecto de trabajar.
2. m. Ocupación retribuida.
3. m. Obra (ll cosa producida por un agente).
4. m. Obra, resultado de la actividad humana.
5. m. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.
6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.

# CONCEPTO JURÍDICO DE TRABAJO



- Actividad humana / mercancía
- Actividad gratuita / remunerada
- Relación supra-subordinada / coordinada

# CONCEPTO JURÍDICO DE TRABAJO



*“Prestación realizada para otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal actividad, y en situación de subordinación o dependencia.”*

**- Guillermo Cabanellas**



# DERECHO DEL TRABAJO

## Antecedentes históricos

- Revolución Industrial (S. XVIII - XIX)
  - Éxodo masivo hacia las ciudades
  - Escasez de habitación
  - Falta de protección legal contra los abusos de los patronos (salarios, jornadas, etc.)
  - Nace como una forma de defensa contra los abusos del trabajo industrial

# DERECHO DEL TRABAJO

## Antecedentes históricos



- Tratado de Versalles (Año 1919)
  - Tratado de paz firmado al final de la I Guerra Mundial
  - Proceso de dignificación del trabajo (apartado de cláusulas laborales)
  - Se establece el trabajo como actividad humana y ya no como mercancía



# DERECHO DEL TRABAJO

## Antecedentes históricos



### El Tratado de Versalles establece:

- El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
- Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
- Pago de salarios dignos.
- Jornadas de 8 horas o 48 semanales.
- Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas.
- Abolición del trabajo infantil
- Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
- Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
- Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
- Servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

# DERECHO DEL TRABAJO



Regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores, en lo referente a la prestación subordinada y remunerada de servicios.

De tal manera, se excluye el trabajo independiente en el que la persona que lo presta no se subordina a otra, realizando el trabajo por cuenta propia.

# PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

## (Art. 38, Cn.)

- Principio de Igualdad
- Principio de Justicia Social
- Principio de Irrenunciabilidad
- Principio de Primacía de la Realidad
- Principio Protector Laboral
- Principio de la Norma más Favorable

# ESTRUCTURA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- Derecho Individual del Trabajo
- Derecho Colectivo del Trabajo
- Derecho Procesal del Trabajo

# CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo es una ley secundaria que tiene su fundamento en la Constitución de la República de El Salvador, específicamente en el Art. 38, el cual se encuentra dentro del apartado del Trabajo y Seguridad Social.

# **OBJETO DEL CÓDIGO DE TRABAJO (Art. 1)**

**Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.**

# ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO (Art. 2)

¿A quiénes aplica? ¿A qué aplica?

1. Relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores del sector privado
2. Relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores

# Legislación aplicable

## Sector privado

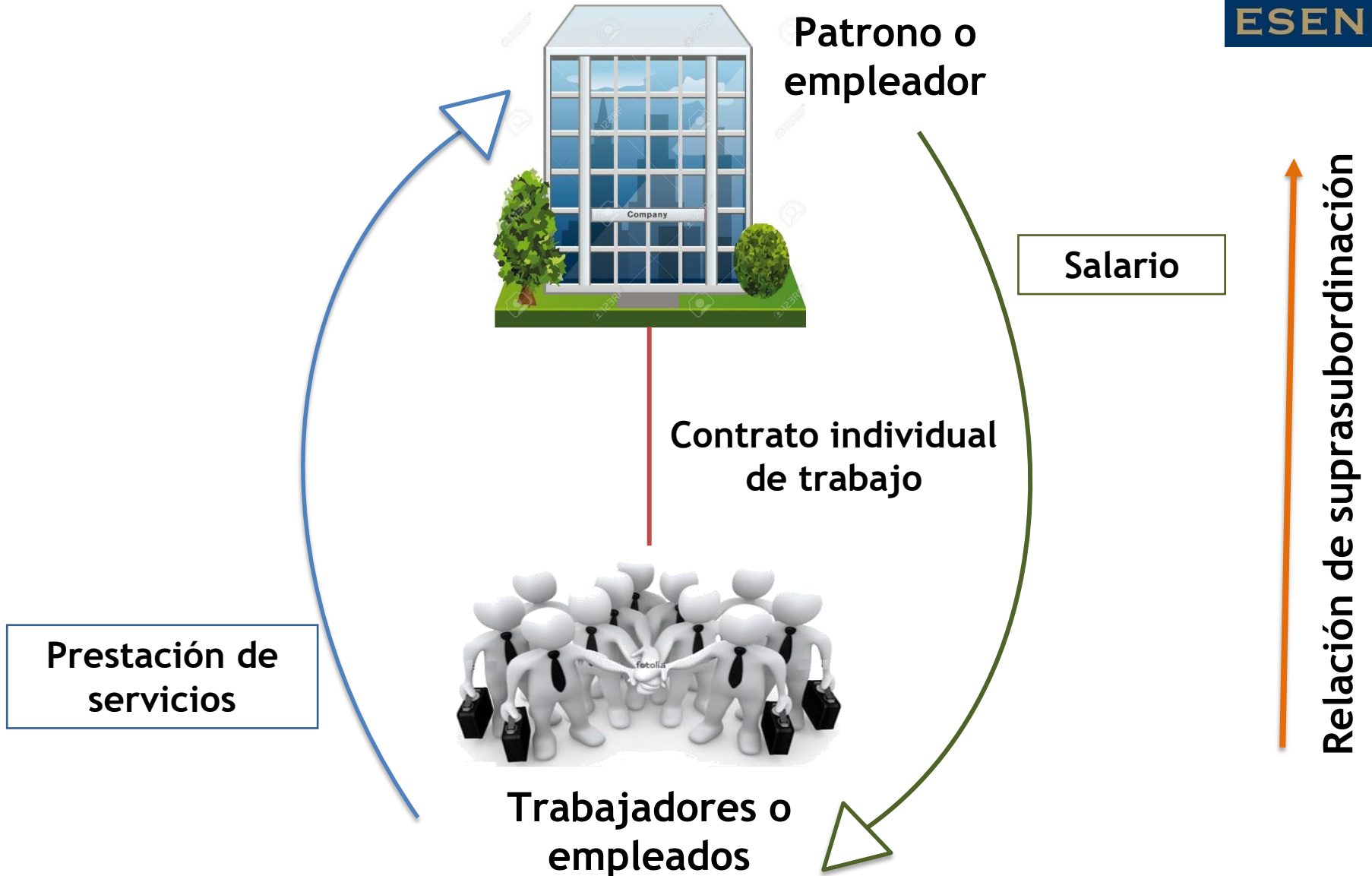
- Código de Trabajo

## Sector público

- Código de Trabajo
- **Ley del Servicio Civil**
- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia para los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa
- Disposiciones Generales del Presupuesto
- Ley de la Carrera Administrativa Municipal



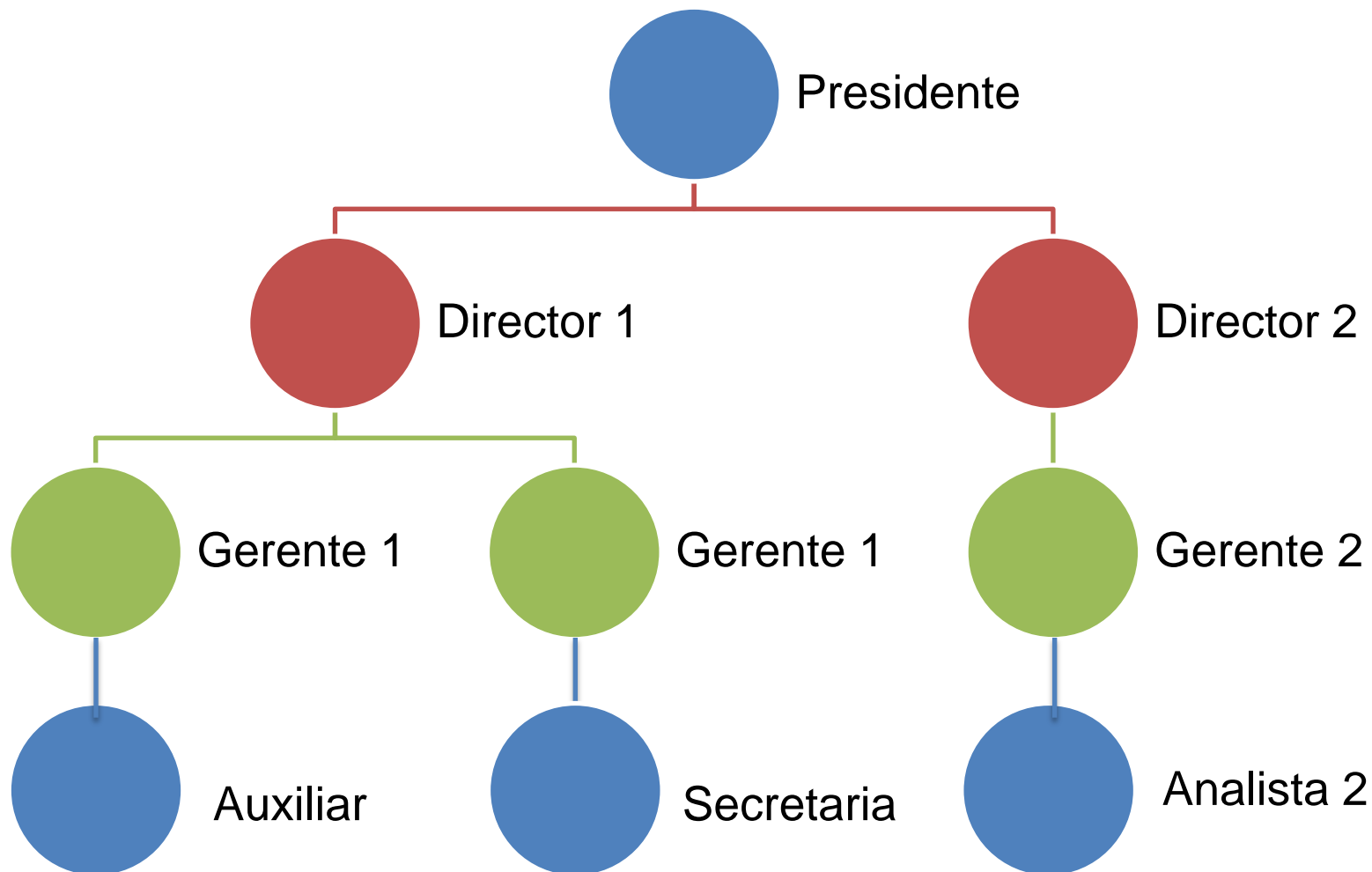
# Sujetos: patrono y trabajador



# REPRESENTACIÓN PATRONAL (Art. 3)

- Son aquellos **trabajadores** que ejercen funciones de dirección o administración dentro de una empresa
- Representan al patrono de frente a otros trabajadores dentro de la empresa
- Ejemplo: Directores, Gerentes, Administradores, etc.

# Organigrama de sociedad XYZ



# REPRESENTACIÓN PATRONAL (Art. 3)

- Un trabajador que ejerce funciones de archivo, llevar la agenda de las reuniones, tomar llamadas telefónicas, etc. ¿será representante patronal?
- Un trabajador que toma decisiones en cuanto al desempeño del trabajo, administra el trabajo de la unidad, etc, ¿será representante patronal?



# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (Art. 17, C.T.)

- Es una fuente de derechos y obligaciones en el ámbito laboral
- 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, bajo la **dependencia** de estos y mediante el pago de un **salario**
- Partes que suscriben el contrato: Patrono y trabajador
- La **nominación** del contrato no incide en la relación laboral

# CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Celebración

Modificación

Prórroga

Suspensión

Terminación

# Formalidades



Constar por escrito

Incluir los requisitos del Art. 23,  
C.T.

Otorgarse en 3 ejemplares

Remitirse al Ministerio de Trabajo

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## (Art. 19, C.T.)

- El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba (ejemplo, prueba testimonial, constancias de trabajo, constancias salariales, etc.)



# PRESUNCIÓN LEGAL DE EXISTENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (ART. 20, C.T.)

1. Por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos; o
2. Por el hecho de que una persona preste sus servicios de forma **subordinada**, aunque fuere por menor tiempo los servicios prestados

# Tipos de contrato



De tiempo indefinido

Sujetos a plazo

De obra

De interinato

## CONTRATOS SUJETOS A PLAZO (ART. 25, C.T.)

Los contratos sujetos a plazo solo tendrán validez en los casos siguientes:

- Cuando las labores puedan ser calificadas como transitorias, temporales o eventuales
- Cuando se hayan tomado en cuenta circunstancias que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva

# EJERCICIO

Cindy es contratada por Almacenes “XYZ” para el puesto de secretaria, quien atenderá las llamadas telefónicas del Gerente de las oficinas centrales. En su contrato de trabajo se estipula un plazo de 1 año.

- ¿Será válido dicho plazo?
- ¿Cómo se entenderá el plazo pactado dentro de dicho contrato de trabajo?

# CONTRATO DE OBRA (Art. 26, C.T.)

- Contratos para la prestación de servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entienden a plazo
- Cuando el trabajador realiza la parte de la obra que le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo
- Cuando la obra durare más de 15 días, surge la obligación para el patrono de dar aviso con 7 días anticipación a los trabajadores sobre la terminación del contrato

## CONTRATOS DE INTERINATOS (ART. 27, C.T.)

- Se parte del supuesto que existe un trabajador titular del puesto con quien, por algún motivo, se encuentra suspendido su contrato de trabajo (Ejemplos: licencia, maternidad, etc.)
- Interino es el trabajador que ocupará el puesto del titular durante el periodo de la suspensión del contrato de trabajo
- Los interinos adquieren los derechos de los trabajadores titulares, excepto el de inamovilidad en el cargo
- Si el interino continúa trabajando por más de 15 días después de reintegrado el trabajador titular, se entenderá que este ha sido contratado de forma indefinida

## PERIODO DE PRUEBA (ART. 28, C.T.)

- En los contratos individuales de trabajo puede incluirse un periodo de prueba
- El periodo de prueba debe ser al inicio de la prestación de servicios y tiene un máximo de 30 días
- Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin expresión de causa
- Vencidos los 30 días de prueba, el contrato de trabajo continuará de manera indefinida, a menos que se hubiere pactado plazo
- Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato de trabajo entre las mismas partes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse periodo de prueba en el nuevo contrato

# FUENTES DEL DERECHO LABORAL (ART. 24, C.T.)

Se trata del fundamento u origen de las normas jurídicas, de donde se generan, precisamente, los derechos y obligaciones que van a regir la relación laboral entre patronos y trabajadores



## FUENTES DEL DERECHO LABORAL (Art. 24, C.T.)

- Contrato individual de trabajo
- Código de Trabajo, leyes y reglamentos de trabajo
- **Reglamentos Internos de Trabajo (Art. 302-306, C.T.)**
- Contratos y convenciones colectivos de trabajo
- ~~Los que surgen del arreglo directo o avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico~~
- ~~Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior~~
- **Costumbre de empresa**

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## (Art. 302 y ss, C.T.)

- Fuente de Derechos y Obligaciones
- Obligación para todo patrono que emplee diez o más trabajadores
- Deberá ser revisado y aprobado por la Dirección General de Trabajo del MTPS
- Sus disposiciones deberán ser conformes al Código de Trabajo
- Tiene como fin establecer las reglas de orden técnico o administrativo necesarias para el buen funcionamiento de la empresa a la que deben sujetarse patronos y trabajadores

# Aprobación o modificación del RIT (Art. 306, C.T.)

**Proyecto  
de RIT**

**Presentación  
de RIT al  
MTPS**

**Aprobación  
del MTPS**

**Publicidad  
(6 días)**

**Entrada en  
vigencia  
(15 días)**

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## (Art. 304, C.T.)

El C.T. establece una serie de requisitos que debe contener todo Reglamento Interno de Trabajo

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **(Art. 305, C.T.)**

### **Sanciones disciplinarias (304 literal d)**

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión disciplinaria

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## Suspensiones disciplinarias (305)

- Por un día laboral
- Por más de un día hasta 30 días máximo

# COSTUMBRE DE EMPRESA

- Es una fuente únicamente de derechos, mas no de obligaciones para los trabajadores
- Se basa en una práctica que debe cumplir con ciertos requisitos

# REQUISITOS DE LA COSTUMBRE DE EMPRESA

- Repetición
- Constancia
- Uniformidad



# REQUISITOS DE LA COSTUMBRE DE EMPRESA

- **Repetición:**

Volver a hacer lo que ya se había hecho.

- **Constancia:**

Continuidad

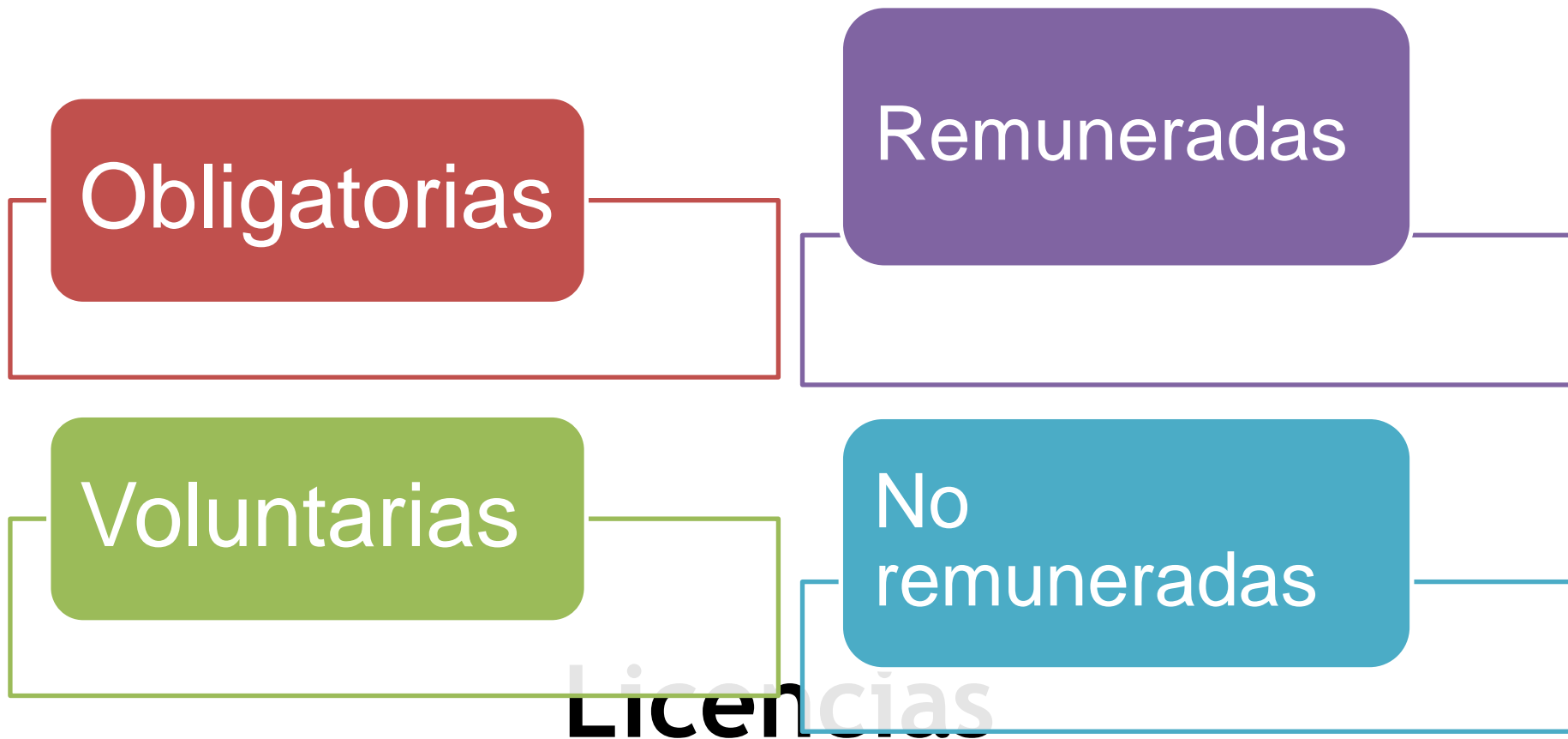
- **Uniformidad**

Dicho de dos o más cosas que tienen la misma forma.

# OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LAS PARTES SEGÚN EL C.T.

- Obligaciones y prohibiciones para la parte patronal (Art. 29 y 30, C.T.)
- Obligaciones y prohibiciones para la parte trabajadora (Art. 31 y 32, C.T.)

# LICENCIAS



# LICENCIAS



Obligaciones de carácter público

Muerte o enfermedad grave de familiar

Cumplimiento de comisiones

Maternidad

Paternidad

Licencias obligatorias

# **SALARIO**

**(Art. 119 - 143, C.T.)**

# **Principio Protector del Salario**

# CONCEPTO

- Art. 119 (1)

“Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.”

- Art. 140

De acuerdo a esta disposición, este es el concepto de salario básico, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador motivada por la prestación de servicios.

# CONCEPTO

- Art. 119 (2)

También se considera parte integrante del salario:

“Todo lo que recibe el trabajador 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...”



# CONCEPTO

- Art. 119 (3)

No constituye salario:

**“Sumas que OCASIONALMENTE y POR MERA LIBERALIDAD recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, sino para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones...”**

## AFECTACIONES AL SALARIO

- **ISSS (Art. 29 inciso 3°, Ley del Seguro Social)**
  - Aporte patronal: 7.50%
  - Aporte trabajador: 3% (máximo \$1,000)
- **AFP (Art. 16, Ley del SAP)**
  - Aporte patronal: 6.75%
  - Aporte trabajador: 6.25% (máximo \$6,377.15 Art. 14, Ley del SAP)

- **RENTA (Decreto Ejecutivo #216)**

Monto de renta dependerá de las tablas de retención establecidas en dicho decreto.

**\*Nota: El patrono deberá aportar también 1% de INSAFORP cuando tenga 10 o más empleados, pero esto no afecta el salario (Art. 26, literal c, Ley de Formación Profesional). Para el cálculo del INSAFORP, se tomará en cuenta el salario de cada empleado por un valor máximo de \$1,000**

# CONSIDERACIONES

- Salario debe pagarse en moneda de curso legal (120)
- Libre estipulación del salario, siempre y cuando no sea inferior al salario mínimo (122)
- Ante idénticas circunstancias, igual remuneración salarial (123 y 124)
- El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal (127)
- Lugar de pago del salario (128 y 129)

# CONSIDERACIONES

- El salario debe pagarse en la fecha convenida o en su defecto en la establecida en el RIT, en la acostumbrada en las reglas del Art. 130
- El salario no se puede compensar (132)
- Podrá retenerse hasta en un 20% para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos (132)
- Cobro de deudas laborales (134)

# CONSIDERACIONES

- El salario deberá pagarse al propio trabajador, o lo podrá recibir con autorización el cónyuge, compañero de vida o alguno de sus ascendientes o descendientes (135)
- Obligación para los patronos de llevar planillas o recibos de pago firmados por los empleados en que consten el pago de salarios, días de asueto laborados, días de descanso laborados, etc. (138)
- El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra los patronos (121)

# ÓRDENES IRREVOCABLES DE DESCUENTO (136)

- Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos y por las instituciones mencionadas en el **Art. 136**, podrá autorizar a su patrono para que de su salario ordinario efectúe los descuentos
- La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida, será irrevocable
- El patrono, al recibir copia del contrato respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes
- En todo caso, las cuotas de pago no excederán del 20% del salario ordinario del trabajador

# EMBARGABILIDAD DEL SALARIO

- Art. 133, C.T. (regla general)

El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia (38 ordinal 3º, Cn).

~~En lo que exceda del salario mínimo, se podrá embargar hasta un 20% (622, PrCM)~~

- Son inembargables también los instrumentos de labor de los trabajadores (137)

# EMBARGABILIDAD DEL SALARIO

- Art. 136, inciso final, C.T. (caso especial)  
Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías, aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, “no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 133, C.T., pudiéndose trabajar embargo hasta el 20% del salario ordinario, cualquiera que sea la cuantía de este.”



# EMBARGABILIDAD DEL SALARIO

- Art. 136, inciso final, C.T. (caso especial)  
Fue declarado **INCONSTITUCIONAL**,  
debido a que vulnera lo dispuesto en: el
  - Art. 38 ordinal 3º, Cn.,
  - Art. 37 inciso 2º, Cn.

# PRINCIPALES FORMAS DE ESTIPULACIÓN SALARIAL (126)

- Por unidad de tiempo (142)
- Por unidad de obra
- Por sistema mixto
- Por tarea
- **Por comisión (142 numeral 7)**
- A destajo, por ajuste o precio alzado

## Salario básico (140)

- Art. 140.- Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

## Salario básico por día o por hora (141)

- Art. 141.- Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.
- Art. 142.- Cálculo de salario básico por día o por hora
- Art. 143.- *Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.*

# Salario mínimo

- Derecho del trabajador de devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente
- La fijación del salario mínimo depende del costo de la vida, índole de la labor, diferentes sistemas de remuneración, zonas de producción y otros criterios similares (145)
- Costo de la vida: alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana (146)

# Salario mínimo

- Salario mínimo se refiere a la jornada ordinaria de 8 horas diarias (147)
- Si la jornada es menor de 8 horas pero mayor de 5, hay obligación de pagar el salario mínimo. En caso contrario, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado
- Se deberá pagar el salario mínimo cuando la horas de trabajo sean para completar la semana laboral

# Consejo del Salario Mínimo

- Organismo dependiente del MTPS integrado por (149):
  - Tres representantes del interés público
  - Dos al interés de los trabajadores
  - Dos al interés de los patronos
- Atribuciones del Consejo (152)
- Una vez fijadas las tarifas, el Consejo elaborará el respectivo decreto ejecutivo y lo propondrá al Órgano Ejecutivo (155)
- Las tarifas de salario mínimo serán aprobadas por DECRETO EJECUTIVO (156)
- Revisión de salario mínimo cada 3 años (159)

## JORNADA DE TRABAJO (Art. 161 - 170, C.T.)

- Se refiere al tiempo en que un empleado se encuentra al servicio de un patrono (Art. 163, C.T.)
- Puede ser jornada diurna (6:00 a.m. - 7:00 p.m.) o jornada nocturna (7:00 p.m. - 6:00 a.m.)
- La jornada ordinaria diurna no excederá de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales
- La jornada ordinaria nocturna no excederá de 7 horas diarias ni de 39 horas semanales. Se pagan con un 25% de recargo (Art. 168, C.T.)
- La jornada de trabajo que comprenda más de 4 horas nocturnas, será considerada como nocturna para efecto de su duración (ej. 5 p.m. - 12 a.m.)



# JORNADA DE TRABAJO (Art. 164, C.T.)

La jornada de trabajo puede ser:

- **Contínua (Regla general)**

Incluye las pausas alimenticias y de descanso (deben de ser por lo menos de 30 minutos) Art. 166, C.T.

- **Dividida**

Por excepción, **en situaciones especiales**, la jornada puede dividirse hasta en 3 partes comprendidas en un periodo no mayor a 12 horas, previo requerimiento de la Dirección General de Trabajo del MTPS

# JORNADA DE TRABAJO (Art. 165, C.T.)

- Originariamente, el patrono fija el horario de trabajo a su empleado
- Las modificaciones deben ser de común acuerdo entre patrono y trabajador
- En caso de desacuerdo, este será resuelto por la Dirección General de Trabajo del MTPS atendiendo la normativa legal y a la índole de las labores o a razones de equidad y buen sentido

# JORNADA DE TRABAJO

- Entre el final de una jornada y el inicio de otra, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, deberá mediar un lapso no menor a 8 horas (Art. 167, C.T.)

## JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO (Art. 169-170, C.T.)

- Se refiere a todo aquel tiempo en exceso de la jornada ordinaria de trabajo
- Son ocasionales y no permanentes
- Tiene un recargo del 100% de salario
- En las empresas en que se labore las 24 horas del día, se podrá pactar una hora extraordinaria adicional de forma permanente en la jornada nocturna, previa aprobación del MTPS
- También podrá pactarse el trabajo de una hora extraordinaria diaria de forma permanente, para el solo efecto de que los trabajadores descansen el día sábado
-

## DESCANSO SEMANAL (Art. 171-176, C.T.)

- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal remunerado
- Si el trabajador no completa su semana laboral de forma injustificada, perderá el derecho al día de descanso semanal
- Por regla general, el día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, por excepción, puede pactarse un día diferente, dependiendo de la índole de las labores. Fuera de estos casos, se requiere aprobación del MTPS
- Se presume que su pago está incluido en la remuneración del salario semanal, quincenal, mensual u otro periodo mayor (174 inciso 2º)

# DESCANSO SEMANAL (Art. 171-176, C.T.)

- Art. 175

Trabajo en día de descanso semanal:

- Recargo del 50% cuando de común acuerdo se labore el día de descanso semanal; y
  - **derecho a un día compensatorio remunerado**
- Trabajo en horas extraordinarias

## DÍAS DE ASUETO (190 - 195, C.T.)

- Son días destinados a participación ciudadana en actividades propias de la fecha
- Son de carácter obligatorio y remunerados (190, C.T. y D.L. 208)
- Existen los días de asueto legales, pero también pueden adicionarse por RIT o contrato colectivo
- Se presume que su pago está incluido en la remuneración del salario semanal, quincenal, mensual u otro periodo mayor (191, C.T.)

# DÍAS DE ASUETO (190 - 195, C.T.)

- Art. 192, C.T.  
Trabajo en día de asueto
- El día de asueto trabajado se remunera con un recargo del 100% del salario.
- Trabajo extraordinario



# DÍAS DE ASUETO (190 - 195, C.T.)

- Art. 192, C.T.
  - Si coincide un día de asueto con un día de descanso semanal (por ejemplo, domingo 2 de noviembre), salario ordinario se pagará de forma normal
  - Si en todo caso, se trabaja en dicho día, prevalecerá el recargo por día de asueto.

**Vacación anual  
remunerada**

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

## ■ Art. 177

Derecho a vacación anual remunerada

Requisitos:

- Un año continuo de trabajo (177 y 179)
- 200 días de trabajo acreditados en el año (180)

Nota (181): cualquier suspensión de contrato no interrumpe la continuidad del año de trabajo, pero no cuentan para los 200 días

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 177

Derecho a vacación anual remunerada:

- Descanso de 15 días remunerados más
- Recargo de 30% sobre dichos 15 días

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 178

- La vacación no puede iniciar en día de asueto o en día de descanso semanal;
- Sin embargo, los días de asueto o de descanso semanal que quedaren comprendidos durante el periodo de vacación, sí serán parte de dicho periodo.

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 182

- Corresponde al patrono fijar la época en que el trabajador iniciará vacaciones, pero deberá avisarle con un mínimo de 30 días de anticipación.

- En caso que la empresa tenga:

- Hasta 99 empleados: 4 meses

- 100 o más empleados: 6 meses

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 185

- La remuneración debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador comience a gozar sus vacaciones

- Dicha remuneración deberá comprender todos el periodo de vacación de manera anticipada

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

## ■ Art. 188

### Prohibiciones:

- No se puede compensar vacaciones ni en dinero ni en especie
- No se puede **fraccionar (excepción: ver 189 inciso 2º)** o acumular vacaciones

\* A la obligación del patrono de otorgar vacaciones, es obligación del trabajador tomarlas



# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 189

Casos especiales:

- Inciso 1º: Vacaciones colectivas
- Inciso 2º: Vacaciones fraccionadas

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 187

Vacaciones proporcionales en caso de despido injustificado

$VP = \text{Vacación completa} * \text{proporción de t}$

- Si al momento de la terminación del contrato (por cualquier razón que fuere), hubiere vacaciones completas pendientes, se deberán pagar.

**Aguinaldo**

# AGUINALDO (196 - 202, C.T.)

- Art. 196

Prima por cada año de trabajo

La prima depende del número de años de servicio (ver tabla del Art. 198)

Dicho año se cuenta del 12 de diciembre de un año al 11 de diciembre del siguiente año

- Art. 200

Debe de pagarse entre el 12 y el 20 de diciembre

# AGUINALDO (196 - 202, C.T.)

- Art. 197

Monto de prima:

- Si el empleado tiene un año o más: **aguinaldo completo**, y se aplica tabla del Art. 198

- Si el empleado es de reciente ingreso y no tiene un año al 12 de diciembre: **aguinaldo proporcional** con base en prima de 1 año (15 días)

# AGUINALDO (196 - 202, C.T.)

- Art. 198, C.T.
  - Monto de prima:
    - 1 a menos de 3 años: **15** días de salario
    - 3 a menos de 10 años: **19** días de salario
    - 10 o más años: **21** días de salario
  - **Nota: verificar que tengan Art. 198, C.T. reformado a partir de diciembre 2014**

# AGUINALDO (196 - 202, C.T.)

- Art. 201

Pérdida del derecho al aguinaldo

- Si un empleado tiene más de dos faltas injustificadas en un mínimo de 2 meses consecutivos o no en el año en curso.

# AGUINALDO (196 - 202, C.T.)

- Art. 202

Aguinaldo proporcional

Aplica cuando un empleado es despedido de forma injustificada.

$AP = \text{Aguinaldo completo} * \text{proporción de } t$



# **Terminación del contrato de trabajo**

# Terminación del contrato



**Renuncia**

**Despido**

**Mutuo  
acuerdo**

**Otras  
causas**

**Renuncia**

# Renuncia

Sin pago de  
prestación  
económica

Constar  
por escrito

Con pago de prestación  
económica

Empleado permanente

Mínimo de 2 años de antigüedad

Preaviso por escrito con 15 o 30 días  
de anticipación

Constar por escrito (notario, MT o juez)

Anexar copia de DUI

# Cálculo de prestación económica



- **Fórmula:**

$PE = \text{Salario de 15 días} * \# \text{ años de servicio}$

“Ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

# Cálculo de prestación económica



- **Fórmula:**

$PE = \text{Salario de 15 días} * \# \text{ años de servicio}$

“Ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

- Salario mínimo diario legal vigente a partir del 1 de enero de 2017 = \$10
- 2 veces el salario mínimo diario legal vigente =  $\$10 * 2 = \$20$
- Salario de 15 días =  $\$20 * 15 \text{ días} = \mathbf{\$300.00}$

# Consideraciones adicionales



- Además de la prestación económica, el empleado tendrá derecho a vacaciones proporcionales y aguinaldo proporcional
- El empleador tendrá un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de la renuncia para pagar estas prestaciones
- Regulaciones superiores en virtud de otra fuente de Derecho Laboral tendrá validez
- La negativa de pagar se constituirá presunción legal de despido injustificado
- Multiplicidad de renunciaciones
- Prescripción 90 días hábiles contados a partir de la fecha de pago

**Mutuo acuerdo**



# MUTUO ACUERDO

- Terminación de contrato de trabajo de común acuerdo entre patrono y trabajador
- Debe hacerse constar por escrito
- No se genera responsabilidad para ninguna de las partes

**Despido**

# Despido

## Injustificado (indemnización)

- La causa que motivó el despido no está regulada en el Art. 50, C.T.

## Justificado

- La causa que motivó el despido está regulada en el Art. 50, C.T.

# Casos especiales



**Mujer en estado de embarazo**

- No procede el despido de hecho ni con juicio previo

**Directivo sindical**

- No procede el despido de hecho, pero sí con juicio previo

# Cálculo de indemnización



- **Fórmula:**

$I = \text{Salario de 30 días} * \# \text{ años de servicio}$

“Ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

# Cálculo de indemnización



- **Fórmula:**

$I = \text{Salario de 30 días} * \# \text{ años de servicio}$

“Ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

- Salario mínimo diario legal vigente a partir del 1 de enero de 2017 = \$10
- 4 veces el salario mínimo diario legal vigente =  $\$10 * 4 = \$40$
- Salario de 30 días =  $\$40 * 30 \text{ días} = \mathbf{\$1,200.00}$

# VACACIÓN (Art. 177 - 189, C.T.)

- Art. 187

Vacaciones proporcionales en caso de despido injustificado

$VP = \text{Vacación completa} * \text{proporción de t}$

- Si al momento de la terminación del contrato (por cualquier razón que fuere), hubiere vacaciones completas pendientes, se deberán pagar.

# AGUINALDO PROPORCIONAL

- Art. 202

Aguinaldo proporcional

Aplica cuando un empleado es despedido de forma injustificada.

$AP = \text{Aguinaldo completo} * \text{proporción de } t$



# DESPIDO INJUSTIFICADO

- Cualquier causa justificada, debe determinarse expresamente en la ley (Art. 50, C.T.)
- Genera responsabilidad para el patrono (indemnización)



## **Hombre hurtó el vehículo de una empresa porque su patrón le debía**

**\$3,800**

NACIONALES | ISRAEL SERRANO

El imputado argumentó en el juicio que decidió quedarse con el carro ante la negativa del dueño de la empresa de pagarle una deuda que tenía con él. El hombre fue condenado a dos años de prisión



# **Banco alemán transfirió por error \$6,000 millones a la cuenta de un**

## **cliente**

INTERNACIONALES | REDACCIÓN DIARIO LA PÁGINA

El error fue cometido por un empleado que se justificó diciendo que utilizó una cifra bruta en lugar de una cifra neta. El dinero fue recuperado un día después de la transacción.

## Despido Indirecto (53)

- Facultad que tiene el trabajador de dar por finalizado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono
- Procede como un despido de carácter injustificado

# CONSTANCIA DE TRABAJO

## Art. 60, C.T.

- El patrono debe otorgarla al trabajador cuando se de por terminado su contrato de trabajo por cualquier motivo
- Debe contener: periodo de servicio, clase de trabajo desempeñado y último salario
- A solicitud del trabajador, la constancia puede incluir: comportamiento del trabajador y causa de terminación de contrato de trabajo

# TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## 1) Art. 48

Causales de terminación sin  
responsabilidad sin intervención judicial

## 2) Art. 49

Causales de terminación sin  
responsabilidad con intervención judicial