



3.3

Obligaciones laborales y de seguridad social

Todo comerciante tanto individual como social, al momento de contratar su primer empleado obtiene una serie de obligaciones con sus trabajadores y el Estado con las que debe de cumplir, algunas de las cuales ya te adelantamos como la de registrarse en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y a las Aseguradoras de Fondos de Pensiones para las cotizaciones de los trabajadores y de igual forma la inscripción del establecimiento en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Existe una diversidad de leyes que regulan este apartado, siendo sus principales las siguientes:

- * Código de Trabajo
- * Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- * Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- * Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
- * Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
- * Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones
- * Ley de Regulación del Teletrabajo

En materia laboral se presume que tienes una relación laboral con una persona, es decir que es tu empleado, y que existe contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. No importando si tu trabajador es por tiempo definido o indefinido, o si existe un contrato por escrito o es solo verbal.

Antes de detallarte cada una de las obligaciones laborales, es importante que tengas en cuenta las diferencias entre la relación que puedes tener con un trabajador **-contrato de trabajo-** y una persona que presta sus servicios profesionales **-contrato de servicios profesionales-**, ya que existe una gran confusión respecto al tema, te lo ilustramos por medio del siguiente cuadro comparativo:

CUADRO COMPARATIVO

Contrato de trabajo

Contrato de servicios profesionales

Subordinación al patrono por más de 2 días, por ejemplo cuando contratas a un abogado para que sea integrante de tu organización, con un horario y subordinado.

No existe subordinación, por ejemplo cuando contratas a un abogado para que te apoye en juicio, no tienes interés que forme parte de tu organización simplemente que te apoye en determinado juicio.

Plazo indefinido o temporal

Se contrata por un servicio o plazo determinado.

Percibe un salario y prestaciones laborales como vacación y aguinaldo.

Percibe el pago por los servicios para los que fue contratado.

Percibe prestaciones sociales ISSS y AFP

No percibe prestaciones sociales.

La terminación de relación puede ser por medio de despido, renuncia, mutuo consentimiento, entre otros. Existiendo prestaciones para el trabajador como la indemnización por despido de hecho o prestación por renuncia voluntaria.

La terminación de la relación son las estipuladas en el contrato de prestación de servicios o por las causas establecidas en la legislación civil o mercantil.

Los reclamos se pueden realizar ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los reclamos se pueden realizar, cuando aplique, ante la Defensoría al Consumidor, Tribunales de lo Civil y Mercantil.

Sujeto a presunciones laborales.

Sujeto a presunciones civiles.

Le aplican las leyes laborales.

Le aplican las leyes civiles o mercantiles.

Existen muchos casos que el patrono dice que ha contratado al trabajador por servicios profesionales y por ende no le reconoce sus prestaciones laborales, en caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social te haga una inspección o el trabajador haga un reclamo y determinen que la relación es de trabajo, se te pueden imponer sanciones. Es importante que lo tengas en cuenta para que no estés expuesto legalmente.

Estas son algunas de las obligaciones laborales principales a las que estás sujeto:

3.3.1 Obligaciones Laborales

3.3.1.1 Inscripción de establecimiento en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social



En el momento que contratas a una persona, te conviertes en patrono o empleador, esto te trae algunas obligaciones como la de **inscribir tu empresa en la Dirección General de Inspección de Trabajo y las Oficinas regionales de Trabajo**. La inscripción deberá hacerse en la Oficina Regional correspondiente.

Para tales efectos debes de solicitar por escrito la inscripción, proporcionando la siguiente información:



REQUISITOS

Comerciante individual

- a. Nombre del patrono y de la empresa o establecimiento, así como la dirección de uno y otro;
- b. Nombre del comerciante individual;
- c. Actividad principal de la empresa o establecimiento y su activo; y,
- d. La designación de la persona que representará al titular de la empresa o establecimiento.

Comerciante social

- a. Nombre del patrono y de la empresa o establecimiento, así como la dirección de uno y otro;
- b. Nombre del representante legal de la sociedad, así como los datos relacionados con la personalidad jurídica de la misma;
- c. Actividad principal de la empresa o establecimiento y su activo;
- d. Número de inscripción en el Registro de Comercio de la escritura de constitución de la sociedad y el número de inscripción de la credencial del representante legal de la misma, en los casos previstos por la ley; y,
- e. La designación de la persona que representará al titular de la empresa o establecimiento.

Unión de personas

- a. Nombre del patrono y de la empresa o establecimiento, así como la dirección de uno y otro;
- b. Nombre del representante legal de la sociedad, así como los datos relacionados con la personalidad jurídica de la misma;
- c. Actividad principal de la empresa o establecimiento y su activo;
- d. Escritura de constitución de la Unión de Personas; y,
- e. La designación de la persona que representará al titular de la empresa o establecimiento.



SOLICITUD

- a. **Presencial:** La solicitud se realiza en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Anexos 3 y 5.**
- b. **En línea:** En caso estés realizando el trámite de formalización online puedes seguir los pasos descritos en el **anexo 7 y 9.**



PASO 1

Presentar la solicitud.

PASO 2

Retirar la constancia de inscripción.



RENOVACIÓN

Esta inscripción la debes de renovar cada año, así puedes actualizar cualquier dato que hubiera cambiado. La información que te solicitarán es la siguiente:

Comerciante individual

- a. Copia del formulario que contiene la solicitud.
- b. Copia de Inscripción del año anterior.
- c. Copia del Balance.
- d. Copia del Documento Único de Identidad de la persona designada para representar al titular de la empresa o establecimiento.
- e. En caso de realizarse el trámite vía “Mi Empresa” la documentación se deberá presentar de forma digital en la plataforma.

Comerciante social

- a. Copia del formulario que contiene la solicitud.
- b. Copia de inscripción del año anterior.
- c. Copia de balance del último período fiscal.
- d. Copia de credencial del representante legal y modificación al pacto social en el caso de haberse modificado.
- e. Copia del Documento Único de Identidad de la persona designada para representar al titular de la Empresa o establecimiento.
- f. Poder en el caso que la solicitud sea elaborada por el apoderado de la empresa.
- g. En caso de realizarse el trámite vía “Mi Empresa” la documentación se deberá presentar de forma digital en la plataforma.

Unión de personas

- a. Copia del formulario que contiene la solicitud.
- b. Copia de inscripción del año anterior.
- c. Copia de balance del último período fiscal.
- d. Escritura de constitución de la Unión de Personas y sus modificaciones.
- e. Copia del Documento Único de Identidad de la persona designada para representar al titular de la Empresa o establecimiento.
- f. Poder en el caso que la solicitud sea elaborada por el apoderado de la empresa.

Retiro de la constancia de inscripción

Independientemente si haces el trámite presencial o por miempresa.gob.sv te debes de acercar a la dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se te indique para retirar la constancia. En caso el trámite lo hagas presencial en el momento te entregan la constancia, en caso lo hagas por “Mi Empresa” debes de esperar a que se notifique el lugar y hora para su retiro.

PASO 1

Presentar la solicitud.

PASO 2

Retirar la constancia de inscripción.

Costos

El trámite no tiene costos en la inscripción o en las renovaciones, es gratuito.

Sanciones

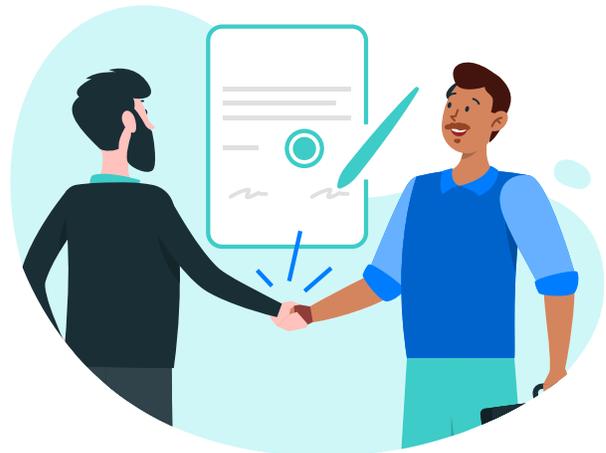
Si no realizas la inscripción, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social te pueden imponer una multa de 500 hasta 10,000 colones (US\$57.14 a US\$1,142.86), de acuerdo a tu capacidad económica como infractor.

Como te lo dijimos en apartados anteriores, tanto la inscripción como la renovación de este trámite, lo puedes realizar tanto de forma en línea por “Mi Empresa”, como de forma presencial.

3.3.1.2

Contrato de Trabajo

Es necesario firmar un contrato individual de trabajo entre tú y tu trabajador, para aclarar las obligaciones y deberes en las que se contrata al trabajador. Si no hay contrato de trabajo firmado en un futuro el trabajador puede demandarte y el juzgado competente presumirá cierto todo lo que él diga y tu tendrás que probar lo contrario. Por lo cual, te aconsejamos que suscribas un contrato de trabajo con tus empleados.



Es importante que el contrato lo firmes en tres ejemplares, ya que uno será para ti, el otro para el trabajador y el tercero lo debes de enviar, acompañado de una solicitud de recepción, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Estos contratos de trabajo no son complicados de hacer, tú mismo lo puedes elaborar, [aquí](#) puedes consultar un modelo de contrato y el modelo de remisión de estos [aquí](#) (VER ANEXO 11).

Sanciones

En caso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social llegare a determinar que se ha incumplido con la remisión de los contratos de trabajo, te podrá imponer una multa de US\$56.14.

PASOS

1. Elaboración del contrato de trabajo.
2. Firma del contrato en triplicado.
3. Remisión de un ejemplar del contrato al Ministerio de Trabajo, acompañado de una solicitud de recepción.

Costos

Elaborar y remitir el contrato de trabajo al Ministerio de Trabajo no tiene un costo directo.



Obligaciones de los patronos

- Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos;
- Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;
- Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban 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;
- Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer.
- Conceder licencia al trabajador y trabajadora:
 - » Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación

- equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;
- » Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus hijos o padres; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario;
 - » 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. El patrono, por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna;
 - » Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. Por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días;
 - » En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada; y,
 - » Para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer, contemplados en la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia.
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las salas 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;

- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y,
- Todas las que impongan las leyes laborales y demás fuentes de obligaciones laborales.
- Garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad que en una misma empresa, desarrollen actividades idénticas.
- Fomentar procesos equitativos que permitan el desarrollo profesional y ascensos de mujeres y personas con discapacidad en los lugares de trabajo.



Prohibiciones de los patronos

- Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
- Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
- Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;

- Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas energizantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y
- Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que la legislación laboral confiere a los trabajadores;
- Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia 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 trabajador;
- 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 de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación;
- Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo;
- Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico;
- Utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido justificado, el historial crediticio de los trabajadores, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la ley; y,
- Realizar cualquier distinción, exclusión o despido a todo trabajador o trabajadora a quien se le diagnostique y certifique por medio de las instituciones oficiales relacionadas con el sector salud, el padecimiento de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes y rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, quienes tendrán el derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que ha tenido antes de la emisión de la referida certificación médica, tomando en consideración lo dispuesto en los artículos 64 y 82 de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.



Obligaciones de los trabajadores

- Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que el patrono 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 el patrono;
- Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;
- Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;
- Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere 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;
- Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad del patrono que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
- Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier

causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la presentación del trabajo. Si el trabajador no cumple con lo dispuesto el Juez de Trabajo competente, a petición del patrono, ordenará la desocupación sin más trámite ni diligencia;

- Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;
- Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las Leyes, Reglamentos y Disposiciones Administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo;
- Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y,
- Todas las que les impongan la legislación laboral.



Prohibiciones de los trabajadores

- Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;
- Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;
- Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y,
- Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios.

3.3.1.3

Pago de salario (mínimo)

Cuando se contrata a un trabajador se le debe de pagar al menos el salario mínimo, ya sea de forma quincenal o mensual según lo acuerden; además, el salario no debe de ser menor al último salario mínimo establecido por el Consejo Nacional del Salario Mínimo, este variará dependiendo del sector al que perteneces; te lo detallamos en montos mensuales en el siguiente cuadro:



Salario mínimo mensual por sector vigente desde el 01 de enero del año 2018

| Sector | Salario mensual |
|-------------------------------|-----------------|
| Recolección de caña de azúcar | US\$227.22 |
| Beneficio de café | US\$227.22 |
| Comercio y servicio | US\$304.17 |
| Industria | US\$304.17 |
| Ingenio azucarero | US\$304.17 |
| Trabajadores agropecuarios | US\$202.88 |
| Recolección de café | US\$202.88 |
| Recolección de algodón | US\$202.88 |
| Beneficio de algodón | US\$202.88 |
| Maquila textil y confección | US\$299.30 |

Como el salario mínimo se actualiza regularmente, es necesario revisarlo periódicamente aquí: <https://www.mtps.gob.sv/avisos/salarios-minimos-2018/>

Sanciones

En caso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social llegare a determinar que se ha incumplido con el cumplimiento de este apartado te podrá imponer una multa de US\$56.14 (artículo 119 al 143 del Código de Trabajo).



Jornada laboral y horas extras

Estás en la obligación de establecer un horario de trabajo o jornada laboral, el cual inicialmente tú debes de asignar, en caso posteriormente quieras modificar el horario debes de hacerlo de mutuo acuerdo con tus trabajadores, para dicha jornada laboral debes de seguir las siguientes reglas:

- Existen dos jornadas laborales contempladas en el Código de Trabajo, 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 no excederá de ocho horas diarias y la nocturna de siete. En los casos que la jornada de trabajo de tu negocio este combinada entre diurna y nocturna, en el caso que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.
- Debes de tener en cuenta que la semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas y la nocturna de treinta y nueve.
- Debes de tener en cuenta que se considera tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.
- La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.
- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores 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 trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.
- Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de horas extras, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas; en otras palabras debe de existir un descanso de ocho horas en jornadas.

- 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.
- Para el caso de las horas extras que presente un trabajador en su jornada ordinaria, debe ser remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora. Debes de tener en cuenta que las horas extras se deben de pactar de forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan, es decir el trabajador no puede estar realizando horas extras todos los días, es importante su descanso.
- Para el caso de las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna. También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.
- En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

Lo anterior se encuentra regulado en los artículos 161 al 170 del Código de Trabajo.



Día de descanso semanal

Es muy importante que tengas en cuenta que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. Para el caso de un trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración del día de descanso. El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso. Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día.

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.

Lo anterior se encuentra regulado en los artículos 171 al 176 del Código de Trabajo.



Días de asueto

Asimismo debes de tener en cuenta que el Código de Trabajo y decretos legislativos varios, establecen días de asueto remunerados, actualmente se encuentran establecidos los siguientes días:

1. Primero de enero;
2. Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
3. Primero de mayo;
4. Diecisiete de junio;
5. Seis de agosto;
6. Quince de septiembre;
7. Dos de noviembre; y
8. Veinticinco de diciembre.
9. Para el caso de la ciudad de San Salvador tres y cinco de agosto; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo al salario básico diario que devenga el 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.

Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario.

Para el caso de 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:** Establecimientos de diversión o esparcimiento;

1. Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;
2. Hoteles, restaurantes y refresquerías;
3. Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y,
4. Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia 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 mencionada en párrafos anteriores.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial mencionada en párrafos anteriores. y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Lo anterior se encuentra regulado en los artículos 177 al 189 del Código de Trabajo.



3.3.1.4

Pago de vacación

Los trabajadores después de un año de prestar sus servicios continuamente tendrán derecho a vacaciones por un periodo de 15 días, la cual les debes de remunerar con su salario ordinario más un 30% adicional, si los trabajadores además de que le pagas un salario le das una prestación adicional de alimentación

o vivienda, le debes de aumentar un 25% adicional por cada una. Es decir, si tu trabajador devenga salario, alimentación y vivienda, le tendrías que reconocer un 80% adicional del salario percibido en este tiempo.

El empleador puede señalar la época en la que gozarán sus vacaciones sus trabajadores y notificarlos con 30 días de anticipación o también lo pueden acordar entre ambas partes.

Menos de 100 trabajadores:

Si tienes menos de 100 trabajadores las vacaciones se deben de gozar hasta dentro de 4 meses después de cumplido el año.

Más de 100 trabajadores:

Si tienes más de 100 trabajadores se deben de gozar hasta dentro de 6 meses después de cumplido el año.

Sanciones

En caso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determine que no se cumplió con lo establecido por ley para las vacaciones te podrá imponer una multa de US\$56.14 (artículo 177 al 189 del Código de Trabajo).

3.3.1.5

Pago de aguinaldo

Los trabajadores, al igual que con la vacación, tienen derecho al pago del aguinaldo (prima) de forma anual, el cual se deberá de pagar de forma completa si el trabajador ha laborado para la empresa durante todo el año anterior o en forma proporcional si tiene de trabajar para la empresa un periodo menor.



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

1. Si tiene un año y menos de tres años de servicio, un monto equivalente al salario de quince días;
2. Si tiene tres años o más y menos de diez años de servicio, un monto equivalente al salario de diecinueve días; y,
3. Si tiene diez o más años de servicio, un monto equivalente al salario de veintiún días.

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.

Sanciones:

En caso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determine que se ha incumplido con el pago del aguinaldo, sea en su totalidad o parcialmente, o fuera del plazo (hasta el 20 de diciembre) te podrá imponer una multa de US\$56.14 (artículo 196 al 202 del Código de Trabajo).

3.3.1.6

Indemnización por despido con responsabilidad patronal



Si lamentablemente hay que despedir a un trabajador sin alguna de las justificaciones que por ley se establecen, ese trabajador tendrá derecho a que lo indemnes con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, además del pago de la vacación y aguinaldo proporcional que le corresponde. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para calcular la indemnización (artículo 58 del Código de Trabajo), ningún salario puede ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente (ver sección de **pago de salario** para ver cuál aplica en tu caso). Como ejemplo, tomando de base el salario mínimo del sector “Comercio y servicio” que es de US\$304.17 por 4 totaliza US\$1,216.68, si tienes un trabajador que gana más que eso y lo tienes que indemnizar, la cantidad máxima que le pagarás por año trabajado será US\$1,216.68.

Las causales para terminar un contrato sin responsabilidad para el patrono y sin necesidad de acudir a un Juzgado se encuentran reguladas en los Art. 48, 50, 54 del Código de Trabajo de la República de El Salvador. Te las resumimos:

Art. 48. El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, **por las causas siguientes:**

1. Por el cumplimiento del plazo del contrato;
2. Por la muerte del trabajador;
3. Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;
4. Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;
5. Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización;
6. Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;
7. Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y,
8. Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.

Art. 50.-El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, **por las siguientes causas:**

1. Por haber engañado al trabajador al patrono 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 trabajador;
2. Por negligencia reiterada del trabajador;

3. Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, 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.
4. Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;
5. Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
6. Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa 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;
7. Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
8. Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;
9. Por ocasionar el trabajador, 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 del patrono;
10. Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6 y 7 de este apartado, o la de sus compañeros de trabajo;
11. Por poner el trabajador 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;

12. Por faltar el trabajador 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;
13. Por no presentarse el trabajador, 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 de notificado el reinicio de labores después una suspensión de contrato de trabajo;
14. Cuando no obstante presentarse el trabajador 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 empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;
15. Cuando no obstante presentarse el trabajador 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;
16. Por desobedecer el trabajador 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;
17. Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
18. Por ingerir el trabajador 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;
19. Por infringir el trabajador 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 Inspección General de Trabajo; y,

20. Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

Art. 54.- El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono. Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidades para las partes, el trabajador únicamente tendrá derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria que se detalla en el siguiente apartado si se cumple con las formalidades que se explican.

3.3.1.7

Prestación económica por renuncia voluntaria



En este caso, cuando algún trabajador tuyo quiere renunciar de sus labores, tiene derecho a una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. **Para que el trabajador tenga derecho a la indemnización tiene que cumplir con los siguientes requisitos:**

- a. Haber laborado para ti por un periodo mínimo de 2 años.
- b. Si el trabajador tiene un puesto de jefatura o es especializado⁶ te tiene que dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia.
- c. Si el trabajador no tiene puesto de jefatura o no es especializado, deberá dar el preaviso con una antelación de quince días.
- d. Para que se reconozca la prestación económica por renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por la persona trabajadora, y acompañada de copia de su documento único de identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de

⁶ Se entenderán como trabajadores especializados, aquellos que, para el desempeño del puesto de trabajo al que están renunciando, hubieren recibido capacitación especial a cargo del patrono, en los últimos doce meses.

Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en hojas proporcionadas por los Jueces de lo Laboral en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado es decir otorgado ante notario.

Para los efectos del cálculo de la prestación económica, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda tu actividad económica (ver sección de pago de salario para ver cuál aplica en tu caso), la “Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”. Como ejemplo, tomando de base el salario mínimo del sector “Comercio y servicio” que es de US\$304.17 por 2 totaliza US\$608.34, si tienes un trabajador que gana mensualmente por ejemplo US2,000.00, la prestación que le correspondería por quince días son US\$1,000.00, sin embargo, ya que la ley da un máximo la cantidad máxima que le pagarás por año trabajado será US\$608.34.

3.3.1.8

Reglamento Interno de Trabajo (empresa con más de 10 personas trabajadoras)



Si tu negocio tiene diez o más personas trabajadoras estás en la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, el cual debes de someter a la aprobación del Director General de Trabajo en el Ministerio de Trabajo. Sin su visto bueno, no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento debe también contar el visto bueno del Ministerio.

El contenido del reglamento interno de trabajo es el siguiente:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores;
2. Horas y lapsos destinados para las comidas;
3. Lugar, día y hora del pago;
4. Designación de la persona ante quien podrá recurrir para peticiones o reclamos en general;

5. Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
6. Labores que no deben ejecutar las mujeres en estado de gravidez para no poner en peligro su salud y los menores de edad;
7. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
8. Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y,
9. Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias, te las notificará cuando presentes a revisión tu reglamento.

Cuando el Director General de Trabajo apruebe tu reglamento interno de trabajo, debes darlo a conocer a tus trabajadores dentro de los seis días siguientes a su aprobación, colocándolo en lugares de fácil visibilidad, de forma impresa o escrita con caracteres enteramente legibles; y, entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene un instructivo para la elaboración y aprobación de estos referidos reglamentos en este link: <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/DGT/ManualesInstructivos/instructivo-elaboraci%C3%B3n-reglamento-inter-no-trabajo.pdf>

Sanción

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determina que se ha incumplido con la obligación de tener este Reglamento te podrá imponer una multa de US\$56.14 (artículo 302 al 306 del Código de Trabajo).



3.3.1.9

Seguridad Ocupacional

Este apartado sobre Seguridad Ocupacional aplica para aquellos empresarios que tienen más de 15 trabajadores empleados.

Más de 15 trabajadores:

Aquí te explicamos a grandes rasgos las obligaciones que se tienen como patrono; sin embargo, es una materia muy amplia, por lo que te recomendamos que te asesores de un profesional en la materia y consultes la siguiente ley y sus reglamentos:

- a. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- b. Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- c. Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor.
- d. Reglamento General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo.



Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

Más de 15 trabajadores:

En caso que tengas quince o más trabajadores o si a juicio de la Dirección General de Previsión Social se considere necesario por las labores que desarrollas, estás en la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, el cual debe de contener los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales;
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el posparto y la lactancia;
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas;
4. Diseño e implementación de tu propio plan de emergencia y evacuación;
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los

- trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar;
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo;
 7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva;
 8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin;
 9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles;
 10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y debe tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Conformación

Además del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, tu empresa debe de contar con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional el cual debe de estar formado por igual parte de representantes designados por el patrono y por los trabajadores, además de contar con delegados de prevención según la escala que más adelante te detallaremos. Debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

Los electos por los trabajadores:

1. Participar de forma voluntaria
2. Ser trabajador permanente
3. Ser electo por los trabajadores⁷
4. Deberá poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos ocupacionales.

Los designados por el empleador:

1. Ser trabajador permanente
2. Estar directamente relacionado a los procesos productivos o prestación de servicios del lugar de trabajo.

La cantidad de representantes por cada parte depende del número de empleados que tiene tu empresa según la siguiente escala:

| Número de trabajadores en tu empresa | Número de Representantes por cada parte |
|--------------------------------------|---|
| De 15 a 49 trabajadores | 2 representantes |
| De 50 a 99 trabajadores | 3 representantes |
| De 100 a 499 trabajadores | 4 representantes |
| De 500 a 999 trabajadores | 5 representantes |
| De 1000 a 2000 trabajadores | 6 representantes |
| De 2000 a 3000 trabajadores | 7 representantes |
| De 3000 en adelante | 8 representantes |

Dentro de los miembros del comité habrá delegados de prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o el comité, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

| Número de trabajadores en tu empresa | Número de Delegados por cada parte |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| De 15 a 49 trabajadores | 1 Delegado de Prevención |
| De 50 a 100 trabajadores | 2 Delegado de Prevención |
| De 101 a 500 trabajadores | 3 Delegado de Prevención |
| De 501 a 1000 trabajadores | 4 Delegado de Prevención |

⁷ La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante reunión general del lugar de trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de celebración. Serán elegidos los candidatos con mayor número de votos.

| Número de trabajadores en tu empresa |
|--------------------------------------|
| De 1001 a 2000 trabajadores |
| De 2001 a 3000 trabajadores |
| De 3001 a 4000 Trabajadores |
| De 3001 a 4000 Trabajadores |

| Número de Delegados por cada parte |
|------------------------------------|
| 5 Delegado de Prevención |
| 6 Delegado de Prevención |
| 7 Delegado de Prevención |
| 8 Delegado de Prevención |

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:



1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa;
2. Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes;
3. Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo;
4. Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito;
5. Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas;

² La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante reunión general del lugar de trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de celebración. Serán elegidos los candidatos con mayor número de votos.

6. Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico;
7. Vigilar el cumplimiento de la presente Ley, sus Reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita; y,
8. Elaborar su propio Reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

3.3.2 Las funciones de los delegados de prevención son:

1. Colaborar con la empresa en las acciones preventivas;
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales;
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas;
4. Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo; y,
5. Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El empleador dentro de los ocho días siguientes a la conformación del Comité, solicitará mediante nota escrita al Director General de Previsión Social o Jefe de Oficina Regional o Departamental del Ministerio de Trabajo, la capacitación y acreditación del mismo, acompañando tal nota, con copia de los documentos siguientes:

- a. Actas del proceso de elección de los representantes de los trabajadores;
- b. Notas o acuerdos de designación de los representantes del empleador y/o delegados de prevención;
- c. Documentos que acrediten a los representantes del empleador y/o delegados de prevención, la formación requerida.

Los miembros del Comité, así como los delegados de prevención durarán en funciones, dentro del Comité, dos años. En caso tu comité sufra alguno de los siguientes cambios deberás comunicarlo a la Dirección General de Previsión Social:

- a. Cambio de domicilio del lugar de trabajo.
- b. Reducción o aumento sustancial en el número de trabajadores del lugar de trabajo, que obligue al cambio de número de miembros del Comité.
- c. Liquidación del sindicato, en caso de existir.
- d. Cierre o suspensión de actividades del lugar de trabajo.
- e. Toda eventualidad que afecte sustancialmente el funcionamiento del Comité.

3.3.3

Sanciones



En caso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social llegare a determinar que se ha incumplido con lo detallado en este apartado sobre Seguridad Ocupacional y las demás obligaciones contempladas en las leyes respectivas, dependiendo la gravedad de la infracción te podrán imponer las siguientes sanciones:

- * **Infracciones leves: de 4 a 10 salarios mínimos mensuales**
- * **Infracciones graves: de 14 a 18 salarios mínimos mensuales**
- * **Infracciones muy graves: de 22 a 28 salarios mínimos mensuales**

Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción. En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

Si quieres profundizar este tema, las infracciones se encuentran reguladas en los artículos 77 al 84 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

3.3.3.1

Direcciones y contacto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En este apartado de obligaciones labores en repetidas ocasiones te hemos mencionado que debes de realizar determinados trámites en algunas de las Direcciones que forman parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en ese sentido te detallamos el directorio⁸ de estas:

⁸ <https://www.mtps.gob.sv/directorio-de-oficinas-regionales-y-departamentales/>



| NOMBRE DE OFICINA | DIRECCIÓN | # DE TELÉFONO |
|---|--|--|
| OFICINA REGIONAL DE ORIENTE (SAN MIGUEL) | Av. José Simeón Cañas No.408, Barrio El Calvario, San Miguel. | 2661-4261 / 2661-4265 2661-4448 / 2661-4449 |
| OFICINA REGIONAL DE OCCIDENTE (SANTA ANA) | 4a Calle Pte. y 4a Av. Nte., No.9, Santa Ana. | 2441-2472 / 2441-2478 2441-4121 / 2447-1031 |
| OFICINA PARACENTRAL (LA PAZ) | 3a Av. Sur, No.2, Barrio Candelaria, Zacatecoluca, La Paz. | 2334-1375 / 2334-1378 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE USulután | 3a Calle Ote., No.28, Usulután. | 2624-4605 / 2624-6048 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE SONSONATE | Final Res. Rafael Campos, Bulevard Las Palmeras, No.1, Sonsonate. | 2451-5745 / 2451-5784 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE LA UNIÓN | 8a Av Sur, final Calle San Carlos, Barrio San Carlos, La Unión. | 2604-1267 / 2604-1264 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE AHUACHAPÁN | 4a Calle Ote., entre Av. Francisco Menéndez y 1a Av. Nte., frente a MASESA, Ahuachapán. | 2413-3713 / 2413-3793 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE CABAÑAS | 5a Av. Sur, Centro de Gobierno, Barrio el Calvario, Sensuntepeque, Cabañas. | 2382-1905 / 2382-1007 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE CUSCATLÁN | Calle J Francisco López, No.16, frente a Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Cojutepeque, Cuscatlán. | 2372-3318 / 2372-2950 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE LA LIBERTAD | Av. Manuel Gallardo, No.3-11, Santa Tecla, La Libertad. | 2228-1723 / 2228-2242 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE SAN VICENTE | 3a Av. Nte. y 5a Calle Pte., San Vicente. | 2393-1449 / 2393-1451 |

| NOMBRE DE OFICINA | DIRECCIÓN | # DE TELÉFONO |
|---------------------------------------|--|-----------------------|
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE CHALATENANGO | 3a Calle Pte. y 4a Av Nte., Esquina Opuesta a Clinica .PROFAMILIA, Barrio el Calvario, Chalatenango. | 2301-1458 / 2301-1506 |
| OFICINA DEPARTAMENTAL DE MORAZÁN | 4a Calle Ote. y Final Av. Thomson, No.19, Barrio la Cruz, Morazán. | 2654-1262 / 2654-1258 |

3.3.3.2

Ley de Regulación del Teletrabajo



Es importante que tengas en cuenta que recientemente la Asamblea Legislativa aprobó la “Ley de Regulación del Teletrabajo”, que tiene por objeto promover, armonizar, regular e implementar el Teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

La ley tiene aplicación en las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta Ley, a las demás Leyes laborales vigentes y cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.

El teletrabajo es definido por la referida ley así: “Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.”

El teletrabajo se puede realizar de las siguientes formas:

1

De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores

2

De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral

De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:

- * **Teletrabajo en domicilio:** se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador.
- * **Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros:** se refiere al ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, que cuenta con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.
- * **Teletrabajo móvil o itinerante:** cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.
- * **Teletrabajo alternado:** en el que los trabajadores sólo trabajan en su hogar o en un telecentro, ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.

De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral:

- * **Teletrabajo Conectado:** El teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.
- * **Teletrabajo Desconectado:** El teletrabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.

El patrono es quien definirá voluntariamente los puestos de trabajo que de acuerdo a las necesidades de la empresa pueden someterse al teletrabajo, existirán casos que por la naturaleza de sus funciones no podrán realizarlo, es importante en el contrato individual de trabajo que suscribas con tus trabajadores se establezca si la modalidad será de teletrabajo y sus alcances; debiendo establecerse el lugar donde se realizará el teletrabajo.

En caso ya tengas contratados empleados y quieras modificar sus labores a teletrabajo, debes de cumplir con los siguientes requisitos y realizar una adenda al contrato de trabajo:

- La dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores, debiendo el empleador autorizarlos.
- Determinación de las principales tareas a realizar.

- Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.
- Establecer mecanismos de evaluación que permitan identificar el cumplimiento de horarios de trabajo, metas y eficiencia en el desempeño.
- Condiciones de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad que el teletrabajador deberá aceptar por escrito y de forma expresa.
- La adenda debe contener la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, será firmada por el empleador y el teletrabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del teletrabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral. Dicha adenda deberá remitirse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Las obligaciones que tiene el patrono bajo esta forma de trabajo son las siguientes:

- Las establecidas en el Código de Trabajo.
- Reconocer el salario al teletrabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, contrato de trabajo y Contrato Colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales; e incluso en los siguientes casos:
 - » Cuando el teletrabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos por parte del empleador.
 - » Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al teletrabajador y éste lo haya reportado en un plazo no mayor a cuatro horas.
 - » Cuando los sistemas operativos o las tecnologías proporcionadas por el empleador no le permitan al teletrabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.
 - » Cuando por caso fortuito o fuerza mayor el teletrabajador se encuentre inhabilitado de desarrollar sus labores.

- Proveer al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el Art. 29 del Código de Trabajo. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente que corresponda.
- Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales, establecidos en el Código de Trabajo, demás Leyes y Reglamentos aplicables.
- Coordinar la forma de reestablecer las funciones de la persona teletrabajadora ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- Deberán los empleadores establecer políticas sobre las condiciones de Teletrabajo, que sean de conocimiento previo a los teletrabajadores. Los requerimientos mínimos de estas políticas se establecerán en el Reglamento de esta Ley y en el Reglamento interno de la empresa.
- Si las labores se desarrollan en el domicilio del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá al empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.
- Será de cuenta del patrono los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del Teletrabajo, incluyendo un subsidio en el pago de los servicios de energía eléctrica, internet de manera proporcional para el desarrollo de las labores.



Las obligaciones que tiene el trabajador bajo esta forma de trabajo son las siguientes:

- Las establecidas en el Código de Trabajo.
- Desempeñar el trabajo convenido, de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado.
- Informar en un plazo no mayor a cuatro horas a su empleador o a quién éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.
- Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.
- Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para realizar las actividades convenidas, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- Deberá guardar confidencialidad de toda la información y antecedentes que le proporcione su empleador o patrono, so pena de incurrir en las responsabilidades legales correspondientes.
- Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato o de la revocatoria de la aplicación de la modalidad, deberá restituir los mismos en buen estado, salvo el deterioro natural.
- Cuando el equipo sea provisto por el empleador, el teletrabajador deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

Finalmente es importante tener en cuenta que los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de Teletrabajo tendrán un período de treinta días, a partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado. Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador.

En los casos en que la modalidad de Teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, ninguna de las partes podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

Las personas empleadas bajo la modalidad del Teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de Ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

3.3.4

Obligaciones de seguridad social e impuesto sobre la renta



3.3.4.1 Cotizaciones al Sistema de Ahorro de Pensiones

En cuanto tengas un trabajador, independientemente del tipo de empresa que tengas, tanto los patronos como los trabajadores, están obligados a realizar cotizaciones mensuales dentro del Sistema de Ahorro de Pensiones, las cuales son administradas por alguna de las dos Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, autorizadas en el país: Crecer o Confía.

Estas cotizaciones⁹ se calculan con base al salario del trabajador, según los siguientes porcentajes:

Trabajador 7.25%

Empleador 7.75%

Aportes a las AFP

Respecto a estas cotizaciones no existe algún techo, siempre se debe descontar el porcentaje correspondiente.



⁹ Art. 16 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.

Cuando contrates a un trabajador debes de inscribirlo en la planilla del AFP en la que esté afiliado en el mes en que empieza a laborar en la empresa. Tienes 30 días para realizar dicho registro, a partir de la fecha en que este empezó a laborar en tu empresa.

Tú como patrono debes de retener mensualmente el porcentaje que le corresponde al trabajador de su salario y aportar el porcentaje referido en la tabla anterior, calculado del equivalente del salario del trabajador, a fin que este sea pagado a la correspondiente Administradora de Fondos de Pensiones dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente.

3.3.4.2

Cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)



En cuanto tengas un trabajador, independientemente del tipo de empresa, tanto los patronos como los trabajadores, están obligados a realizar aportes en el régimen de salud al ISSS, los cuales se calculan con base al salario del trabajador, según los siguientes porcentajes¹⁰:

Trabajador 3.0%

Empleador 7.5%

Aportes al ISSS

Existe un techo¹¹ en las cotizaciones que es US\$1,000.00, eso quiere decir que, si algún trabajador gana más de dicha cantidad, los aportes se calcularán en base al techo y no al salario devengado. El empleado debe ser inscrito en la planilla del ISSS en plazo no mayor a 10 días desde el día en que fue contratado.

Tú como patrono debes de retener el porcentaje que le corresponde al trabajador de su salario y aportar el porcentaje referido en la tabla anterior, calculado del equivalente del salario del trabajador, a fin que este sea pagado al ISSS.

Tienes que presentar en los primeros 5 días hábiles del mes siguiente la planilla al ISSS y el último día el mes siguiente para pagar las correspondientes cotizaciones.

¹⁰ Art. 29 de la Ley del Seguro Social.

¹¹ Este techo lo estableció Consejo Directivo el ISSS, en acuerdo número 2015-0907.JUL, de la sesión número 3,633, de fecha 27 de julio de 2015.

3.3.4.3

Retención de impuesto sobre la renta a asalariados



Una vez que se hacen las deducciones por pensiones (AFP) y salud (ISSS), se debe de determinar si están sujetos o no al impuesto sobre la renta, si están sujetos les debes de retener las cantidades de dinero que te detallaremos en la tabla que se detalla más adelante, eso está basado en la Ley de Impuesto Sobre la Renta y en el Decreto Ejecutivo número 95.¹²

Remuneraciones gravadas pagaderas mensualmente:

| INGRESOS | DESDE | HASTA | % A APLICAR | SOBRE EL EXCESO DEL SALARIO NETO | MÁS CUOTA FIJA DE |
|-----------|--------------|--------------|---------------|----------------------------------|-------------------|
| I TRAMO | US\$0.01 | US\$472.00 | SIN RETENCION | | |
| II TRAMO | US\$472.01 | US\$895.24 | 10% | US\$472.00 | US\$17.67 |
| III TRAMO | US\$895.25 | US\$2,038.10 | 20% | US\$895.24 | US\$60.00 |
| IV TRAMO | US\$2,038.11 | En adelante | 30% | US\$2,038.10 | US\$288.57 |

Te reiteramos que estás remuneraciones se entienden netas, es decir cuando ya se hizo la deducción de las cotizaciones de ISSS y pensiones.

Cuando corresponda realizar las retenciones de renta, estas las debes de pagar al Ministerio de Hacienda por medio de tu declaración de pago a cuenta, en los primeros 10 días hábiles del mes siguiente. Así mismo, tienes que informar anualmente durante el mes de enero las retenciones que realizaste durante el año anterior.

3.3.4.4 Ejemplo de pago de salarios

Como puedes ver, existen 3 principales deducciones que se le deben de realizar a los salarios de los trabajadores y que para el caso de las del ISSS y AFP, el patrono debe de realizar un aporte. Sabemos que es un tema complicado de entender, por lo cual, con el objeto de asegurarnos que quede totalmente claro te presentamos un ejemplo de retenciones y aportes con diferentes salarios:



¹² https://www.transparenciafiscal.gob.sv/downloads/pdf/2-1242365PTF_Tablas_de_Retencion_del_Impuesto_sobre_la_Renta_18_12_2015.pdf

Para el caso de los aportes y retenciones al ISSS:

| Salario | Techo ¹³ | 3% Trabajador | 7.5% patrono | Aporte total ISSS |
|--------------|---------------------|---------------|--------------|-------------------|
| US\$300.00 | US\$300.00 | US\$9.00 | US\$22.50 | US\$31.50 |
| US\$500.00 | US\$500.00 | US\$15.00 | US\$37.50 | US\$52.50 |
| US\$700.00 | US\$700.00 | US\$21.00 | US\$52.50 | US\$73.50 |
| US\$1,000.00 | US\$1,000.00 | US\$30.00 | US\$75.00 | US\$105.00 |
| US\$2,000.00 | US\$1,000.00 | US\$30.00 | US\$75.00 | US\$105.00 |

Para el caso de los aportes y retenciones a las AFP:

| Salario | 7.25% Trabajador | 7.75% patrono | Aporte total ISSS |
|--------------|------------------|---------------|-------------------|
| US\$300.00 | US\$21.75 | US\$23.25 | US\$45.00 |
| US\$500.00 | US\$36.25 | US\$38.75 | US\$75.00 |
| US\$700.00 | US\$50.75 | US\$54.25 | US\$105.00 |
| US\$1,000.00 | US\$72.50 | US\$77.50 | US\$150.00 |
| US\$2,000.00 | US\$145.00 | US\$155.00 | US\$300.00 |

Para el caso de las retenciones del impuesto sobre la renta (ISR):

| | | | | Impuesto sobre la Renta | | | | |
|--------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|----------------|---------------------------------|--------------------------------|--|
| Salario | Aporte ISSS | Aporte AFP | Salario neto | % a aplicar ISR | Cuota Fija ISR | Exceso para comparar el salario | Diferencia para aplicación ISR | Retención ISR final (cuota fija+ % sobre diferencia) |
| US\$300.00 | US\$9.00 | US\$21.75 | US\$269.25 | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| US\$500.00 | US\$15.00 | US\$36.25 | US\$448.75 | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| US\$700.00 | US\$21.00 | US\$50.75 | US\$628.25 | 10% | US\$17.67 | US\$472.00 | US\$156.25 | US\$33.30 |
| US\$1,000.00 | US\$30.00 | US\$72.50 | US\$897.50 | 20% | US\$60.00 | US\$895.24 | US\$2.26 | US\$60.45 |
| US\$2,000.00 | US\$30.00 | US\$145.00 | US\$1,825.00 | 20% | US\$60.00 | US\$895.24 | US\$929.76 | US\$245.95 |

¹³Se refiere al salario máximo que se reporta ante el ISSS, para el seguro social el máximo en El Salvador es de US\$1,000.00, si un empleado devenga un salario mayor de esa suma, al ISSS se le reportan US\$1,000.00 tal y como se puede ver en el ejemplo.

Total de retenciones para ISSS, AFP y Renta al trabajador:

| Salario | Total | Salario neto |
|--------------|----------|--------------|
| US\$300.00 | \$30.75 | US\$269.25 |
| US\$500.00 | \$51.25 | US\$448.75 |
| US\$700.00 | \$105.05 | US\$594.95 |
| US\$1,000.00 | \$162.95 | US\$837.05 |
| US\$2,000.00 | \$420.95 | US\$1,579.05 |

Costo total de un trabajador para el patrono:

| Salario | Aportes ISSS y AFP | Total |
|--------------|--------------------|--------------|
| US\$300.00 | US\$45.75 | US\$345.75 |
| US\$500.00 | US\$76.25 | US\$576.25 |
| US\$700.00 | US\$106.75 | US\$806.75 |
| US\$1,000.00 | US\$152.50 | US\$1,152.50 |
| US\$2,000.00 | US\$230.00 | US\$2,230.00 |

3.4 Obligaciones municipales

3.4.1 Calificación del lugar



Como has podido ver en muchos de los trámites de autorización te solicitan la calificación del lugar del establecimiento, esta calificación te la otorga el municipio del domicilio donde está tu negocio o la OPAMSS si tu negocio está en alguno de los siguientes municipios:

Antiguo Cuscatlán, Apopa, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Ciudad Delgado, Ilopango, Mejicanos, Nejapa, Santa Tecla, San Marcos, San Martín, San Salvador, Soyapango y Tonacatepeque.

En este apartado te detallaremos los requisitos necesarios para solicitar a la OPAMSS la calificación del lugar, en caso tu negocio se encuentre en otro municipio es necesario que te apersones a la Alcaldía a consultar por sus requisitos. Los requisitos son los siguientes: