Trabajador privado no tiene la estabilidad laboral como el público.

El despido para éste en sí no es prohibido, y si lo hago repentinamente lo deberé indemnizar. Sin embargo, si hay casos en los que el contrato termina sin responsabilidad hacia las partes.

**Casos en los que el patrono da por terminado el contrato sin tener que pagar:**

Por haber engañado el trabajador al patrono, falsificando en el currículum, haber llevado ciertos cursos, etc. Ésta falta solamente cumple si no han transcurrido treinta días, si cursan treinta días y el empleador no lo reclama queda inválido esto.

Por pérdida de confianza por patrono a trabajador, si este cumple cargos de dirección, vigilancia o fiscalización.

Por revelar el trabajador secretos de empresa. Éste podría en algún momento ser un delito.

Por actos graves de inmoralidad en sus horas laborales o dentro de la empresa y sus alrededores.

Por cometer el trabajador irrespeto al jefe o patrono durante sus labores, todo sin que él me hubiese provocado.

Por irrespetar a esposa, hijos, pero yo debo conocer el vínculo familiar y además sin que ellos me hayan provocado.

Por cometer actos que perturben el orden en el establecimiento.

Por poner en peligro la seguridad de compañeros de trabajo o jefe y su familia.

Por faltar a sus labores sin permiso o sin causa justificada, por dos días seguidos y completos, o tres días al mes, aunque no sean seguidos.

Por no presentarse a realizar sus labores cuando se inicia contrato, o no presentar después de una suspensión. Luego suspensión me debo presentar dentro de los tres días siguientes.

Por desobedecer al patrono o jefe de forma manifiesta, siempre y cuando esté dentro de sus labores.

 Por ingerir alcohol, narcóticos en horas laborales o presentarse en este estado a trabajar.

Si te suspenbden y seis meses después voves a cometer estio ya t epueden despedir.

**Guía.**

**Indemnización**

Monto Indemnización ->Art. 58.-Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

PARA LOS EFECTOS DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, NINGUN SALARIO PODRA SER SUPERIOR A CUATRO VECES EL SALARIO MINIMO DIARIO LEGAL VIGENTE

Indemnización mínima son 15 días de salario básico.

Salario mínimo $300.00 mensuales

$1200.00 hace el cálculo.

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

O sea que, si yo trabaja hasta noviembre y me despiden en febrero, se me pagará lo que falte en meses o si esto es mayor al cálculo normal acá si se toma el de menor valor.

Indemnización por despido injustificado son 30 días de salario por año de servicio

Indemnización normal cuatro veces el salario normal vigente es el mínimo.

LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA

Art. 8 La prestación económica es equivalente a quince días de salario básico, por cada año de servicio. (no tal cual yo lo escribí)

Para efectos de cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector que corresponda cada la actividad económica del empleador.

Acá será la mitad no $1200.00 sino que $600.00

Ejercicio:

Período desempeñado del cargo: 1 marzo 2016 hasta 8 junio 2020.

Salario: $2,500.00/mes

1. **Andrea decidió renunciar a su trabajo como Gerente de Mercadeo en Publicidad Salvadoreña, S.A. de C.V.; cargo que había desempeñado desde el 1 de marzo de 2016 hasta el día 8 de junio de 2020. Su salario era de $2,500 mensuales**
2. ¿Cuál es el monto que le tienen que entregar como prestación por retiro voluntario de conformidad con la ley?

 **$1,282.19**

1. Asumiendo que la empresa, en agradecimiento con la labor realizada por Andrea, decide no observar el límite salarial establecido en la ley, ¿A cuánto ascenderá la prestación por retiro voluntario?

**$10,684.93**

1. **Gustavo trabajó desde el 1 de julio de 1999 como Operario en Adidas, Ltda. de C.V., hasta que el día 25 de marzo de 2020 se le comunicó que estaba despedido. Su salario era de $450 mensuales.** Acá se hace por su salario mensual xq su salario no excede a los 1200, si fuese superior y es despido injustificado se reduce hasta esta cantidad.
2. ¿Cuál es el monto que le tienen que entregar como indemnización por despido injustificado?

**$9,330.00**

1. El compañero de Gustavo, Amílcar, también fue despedido el 25 de marzo de 2020 y tenía el mismo salario. Sin embargo, él había ingresado a trabajar para la empresa el 1 de febrero de 2020. ¿A cuánto asciende su indemnización?

**Haciendo el cálculo conforme a la ley son $65.34.**

**Sin embargo, según artículo 8 de la ley regulado no puede ser menor al salario de 15 días, entonces serían $225.00 de indemnización. Igual es con las personas que se les despide antes de que finalice su contrato.**

**Ejemplo**

**Me contratan por un plazo de un año con un salario de $1000, y el período es del 1 enero al 31 de diciembre, se me despide sin justificante el 1 de junio se me despidió. En un primer moento haciedn el cálculo faltando 7 meses para la finaliazción se podría pensar que me deben $7000, pero hay una parte en la que dice que la indemnización no puede exceder de como si mi contrato fuera por período indefinido, Haciendo el cálculo normal por número de días nos resulta una indemnización de $413,69 por los 151 días trabajados, xq así lo establece la ley.**

**SALARIO**

**Se fija libremente**

Retribución en dinero que el patrono está obligado a dar al empleado. Incluye toda la retribución en dinero e implica la retribución por un trabajo ART19. Inciso 2.

Características del salario:

-Incluye todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte (Art. 119 inciso 2°)

**-El salario debe pagarse en moneda de curso legal (Art. 120)** Dólar EEUU

**-Constituye crédito privilegiado (Art. 121)** Puede llegar un momento en que la empresa pueda llegar en impago, y le quedará deuda con acreedores, algún hijo, deuda con empleados. entonces se toman todos los bs que la empresa tenían y se ponen a repartir, esto significa que los salarios están dentro de estos bienes. 3 créditos privilegiados: Salarios, Alimentos y las Hipotecas.

-Se fija libremente, pero se ha establecido un mínimo (Art. 122)

-A igual trabajo, igual salario (Art. 123) Dos personas con la misma actividad en iguales condiciones deberán tener el mismo salario, no discriminar. Varía cuando el pago es en función de producción, por ejemplo. Otra consulta es que, si se puede aumentar el salario en fn del tiempo que se tienen en la empresa, legalmente no se puede, pero hay salidas como fijar sistemas e escalafón. Y se puede establecer en el reglamento interno de trabajo.

**Formas de estipulación de salario, Art. 126 C.T.**:

**a) Por unidad de tiempo;** Me pagarán lo mismo independientemente lo que yo produzca, xq se acordó en horarios de trabajo no de producción. Se devenga estando en la empresa

**b) Por unidad de obra:** Cuando solo se tomas en cuenta la calidad y calidad de trabajo realizado, pagándose por proyectos ejemplo, y no se me controla el tiempo.

**c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;** Este es el más común relativo a la obra. Las personas que comisionan, por ejemplo. Parte fija por unidad de tiempo y parte variable por unidad de obra, depende cuántas vendas. Si no llega al salario mínimo por comisiones se está obligado a pagar el mínimo.

**ch) Por tarea; (Caso construcción)** Mezcla de las anteriores, realizar una cantidad de obra o trabajo en un período determinado. 5 mts 2 de pared, pero me urgen para hoy.

**d) Por comisión:** cuando recibe % por operaciones que realiza, igual con el pago mínimo de salario.

**e) A destajo, por ajuste o precio alzado.**

A veces las empresas mezclan y ponen bonificación mensual todos los meses, esto para que su base y aguinaldo no se vean afectados.

Se debe calcular salario básico por día y es importante xq a partir de esto se calcula lo demás, Art. 142.

1. Roberto trabaja como vendedor para Mercedes Benz, S.A., devengando un salario mixto que se compone de una parte fija de $300 mensuales más comisiones por ventas. En el mes de junio a Roberto le toca que le paguen sus vacaciones anuales, por lo que usted tiene que realizar el cálculo del salario que se utilizará como base para el pago. Las siguientes son las comisiones devengadas por Roberto en los meses anteriores.

|  |  |
| --- | --- |
| Diciembre 2019 | $3,517.00 |
| Enero 2020 | $3,137.45 |
| Febrero 2020 | $2,034.78 |
| Marzo 2020 | $1,094.96 |
| Abril 2020 | $586.75 |
| Mayo 2020 | $437.65 |

Se entiende por días laborables a los que el trabajador según calendario estuvo a disposición de órdenes de su empleador.

Mes – Estoy obligado a dar un día de descanso por semana

Días descanso –

Días de Asueto =

Días laborables

Ejemplo: Enero le quitas los domingos y le quitas el primero porque es asueto de ley. Te da 25 días al mes.

Cada mes anda entre los 24-26 días laborables. En el exámen días laborables serán 150 en seis meses.

Se promediarán para obtener el diario básico, sumando fijo y promedio de variable.

* **Salario Mínimo**

Art. 144 C.T.- *Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.*

 Trabajador a domicilio realiza su trabajo en residencia y solo se presenta en el trabajo para obtener los insumos para trabajar. En el teletrabajo se hace con tecnologías

Art. 145 C.T.- *PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO SE ATENDERA SOBRE TODO AL COSTO DE LA VIDA, A LA INDOLE DE LA LABOR, A LOS DIFERENTES SISTEMAS DE REMUNERACION, A LAS DISTINTAS ZONAS DE PRODUCCION Y A OTROS CRITERIOS SIMILARES*

Decretos vigentes del salario mínimo: (Ver Tabla)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| # Decreto | Fecha | Rubro | Salario Mínimo Diario | Salario Mensual |
| **Decreto 5** | 21 diciembre 2017 | Recolección de Caña de Azúcar y Beneficios de Café | $7.47 | $227.22 |
| **Decreto 6** | 21 diciembre 2017 | Comercio, Servicios, Industria e Ingenios Azucareros | $10.00 | $304.17 |
| **Decreto 7** | 21 diciembre 2017 | Recolección de cosechas de café y algodón | $6.67 | $202.88 |
| **Decreto 8** | 21 diciembre 2017 | Maquila Textil y Confección | $9.84 | $299.30 |

Para salario mínimo solamente basta con decreto Ejecutivo.

Lo de los $304.17 no signinfica qie ese sea el salario, siempre serán $10 por día.

$304.17 Pago mensual

$10.00 Salario, éste se ocupará para hacer cálculos cuando gane el mínimo.

Para el sector de construcción, pero no para todas las empresas, tiene diferencias:

Empresas constructoras no pueden tener a trabajadores de forma permanente xq trabajan por proyectos, y sus trabajadores tienen contratos a plazo. Ellos tienen sus propias tablas de salarios míninos. S e distribuyen las prestaciones como aguinaldo vacacon y esos % se van incluyendo al pago diario. Y sólo son obligatorios para las empresas que se inscribieron.

Jornada de Trabajo

Art. 164.- *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.*

Jornada Máxima, Art. 161 C.T.:

* Jornada diurna: 8 horas diarias, 44 semanales

Diurna: entre 6 am y 7 pm

* Jornada nocturna: 7 horas diarias, 39 semanales

Nocturna: entre 7 pm y 6 am

Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Guía

1. Elizabeth trabaja en una fábrica de productos quirúrgicos. Debido a la emergencia por el COVID-19 su jefe le solicitó que realizara tiempo extraordinario, el cual le sería remunerado. El Salario que devenga es de $350.00 mensuales. El tiempo extraordinario que ella realizó fue desde las 4:00 PM hasta las 11:00 PM.
2. ¿Cuántas horas extra diurnas realizó, y cuanto le tienen que pagar por ellas?
3. ¿Cuántas horas extra nocturnas realizó, y cuanto le tienen que pagar por ellas?

Día de descanso

Art. 175.- Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

VACACIÓN

Paga la empresa por un año de trabajo, requisitos: un año de servicio a menos que sean colectivas. Haber laborado 200 días en el año, art.188 del código. Pero si se tiene una justificación se puede quitar el derecho a vacaciones. `

Se dan 4 meses después de cumplir el ano, si son 100 empleados, si son 60 empleados se dan 6 meses, ya después de esto si se puede reclamar.

No puede iniciar en día de asueto o día de descanso.

Art. 182 código de trabajo.

Monto Cálculo:

1. Un período, Art. 177 C.T. 15 días (19.5\* Salario Diario o 65% del Salario Mensual)
2. Dos o tres períodos, Art. 189 C.T. (7 o 10 días por lo menos). Vacaciones Colectivas, no aplican los requisitos para gozar la vacación del Art. 177, 180 o 182 C.T.
3. Otras formas de estipulación de salario distintas a la unidad de tiempo: El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período

Caso común en empleadas domésticas -> Art. 184.- *Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas.*

Art. 187 C.T. -> Vacación Proporcional

Práctica común en empresas ->Art. 188.- *Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.*

Si es por partes no se exige que sea al cumplir el año.

Y las colectivas tampoco, ahí todos se can en semana santa, agosto, …

Aguinaldo

Art. 196 C.T. en adelante:

1. 15 días de salario para 0 a 3 años de trabajo
2. 19 días de salario para 3 a 10 años de trabajo
3. 21 días de salario para más de 10 años de trabajo
4. Art. 200.- *La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año*
5. Art. 197 C.T: -> Aguinaldo proporcional: *Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.*
6. Art. 202 C.T. también regula el aguinaldo proporcional para casos de despido previo al cumplimiento de un año