

Gestión Legal

Laboral



Figuras Laborales

Contrato de trabajo por tiempo indefinido

En este tipo de contrato el tiempo laboral es de forma indefinida y no es sujeto a un plazo determinado.

Aplica a empleados que forman de un equipo fijo de trabajo, para realizar actividades de **manera permanente** dentro de la empresa, se encuentra subordinado a un horario y un lugar para desarrollar sus labores, previamente acordadas con el empleador.

Al igual que cualquier contrato, este puede **finalizarse** en cualquier momento, siempre y cuando se respete el marco legal aplicable.

Presunción legal:

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta es imputable al patrono. En caso de no existir este documento, el trabajador puede probar la existencia de un contrato laboral.

Se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de **dos días consecutivos**. Probada la **subordinación** también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.(1)

Contrato de trabajo por tiempo determinado

En esta es una figura legal Se debe de establecer una fecha de inicio y una fecha de finalización.

Es utilizada para la elaboración de proyectos a corto y mediano plazo o para suplir plazas de **forma temporal**, puede ser para unos días, meses o incluso años. ⁽²⁾

Si durante la vigencia del plazo, existe la decisión unilateral de una de las partes de **finalizar** anticipadamente el contrato, se debe de indemnizar a la parte afectada.

Este tipo de contratos suele utilizarse para empleos como:

- Construcción.
- Consultorías.
- Para suplir permisos de empleados fijos (como licencias de maternidad).
- Proyectos ejecutados para un período determinado de tiempo.

Contrato de trabajo por servicios profesionales

Cuando el acuerdo de servicio se basa en productos específicos que el empleado debe entregar y la empresa recibir de manera conforme.

Generalmente se aplica al trabajo de consultores o profesionales **independientes y especializados** en ciertos servicios.

Este tipo de contrataciones no reconocen las prestaciones de ley ni otorgan al empleado un lugar fijo dentro de las instalaciones de la institución.

Se acuerdan **elementos previamente acordados** por ambas partes como tiempos de entrega, pago total por servicios, retención de renta o pago de IVA, según sea el caso, así como productos específicos que el consultor deberá entregar. Las empresas recurren a estos contratos para solicitar:

- Consultorías sobre temas específicos.
- Servicios externos por un período corto de tiempo.
- Productos que pueden ser elaborados de manera “freelance” por un profesional en el área.

Contrato de trabajo para interinatos ⁽³⁾

Suelen darse cuando una plaza se ha desocupado y la empresa necesita llenarla de manera temporal, mientras encuentran un nuevo empleado fijo para la misma.

Una de sus **principales características** es que permite al empleado que cubrirá la plaza gozar de los mismos derechos que los empleados fijos, exceptuando la inmovilidad laboral, si es que estuviese contemplada en la plaza permanente.

Sin embargo, a menos que el empleado interino sea incorporado como permanente dentro de la empresa, al momento de contar con un nuevo empleado para cubrir la plaza fija, la empresa puede **terminar** el contrato de interinato en el momento que lo desee, sin responsabilidad alguna para el patrono.

Contrato de trabajo para un período de prueba ⁽¹⁾

Es común que las empresas, al momento de contratar un nuevo empleado para una plaza fija, se determine entregar a este un primer contrato para que se realice el período de prueba.

Durante este período ambas partes pueden dar por terminada la relación profesional, a partir de los motivos que estimen convenientes, sin expresión de causa.

Estos contratos suelen tener una duración de **30 días**, pues se considera que es el tiempo suficiente para que el empleado conozca a la empresa, así como la empresa al empleado, permitiendo iniciar una relación profesional entre ambas partes.

El código de trabajo de El Salvador indica que al celebrar este tipo de contratos, y transcurre el período definido del mismo y ninguna de las partes decide terminar, **el contrato pasará a ser por tiempo indefinido a menos que se cree un nuevo contrato con un tiempo determinado**. Sin importar cuál sea el caso, el contrato por período de prueba no puede celebrarse más de una vez entre las partes.

Confidencialidad. Durante la vigencia del contrato, puede establecerse acuerdo de confidencialidad de la información, a la cual el trabajador tiene acceso de forma particular, siempre y cuando no se de conocimiento público, puede ser clasificada como confidencial. El acuerdo firmado por el trabajador es un documento privado sujeto a la legislación ordinaria y no es objeto de deposito en la Dirección General de Trabajo.

Conflicto de interés. Dentro de la duración laboral, puede existir una declaración manifestada por el trabajador en evitar cualquier situación que lo coloque en posición de beneficio, privilegio, provecho directo o indirecto, que pueda afectar los intereses de la empresa o del patrono.

Clausula de no competencia. Este tipo de documento está sujeto a una prestación económica para el trabajador y ha cierto plazo, no puede ser indefinida en el tiempo.



Cumplimientos patronales



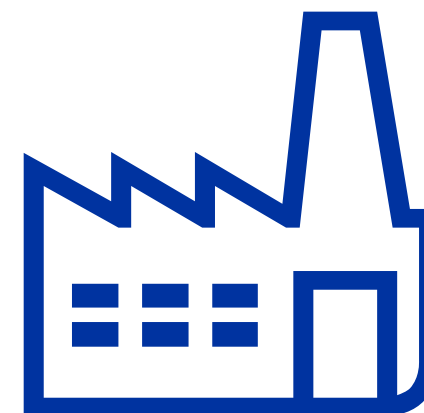
Todo empleador o patrono, debe de cumplir la normativa laboral, entre los cuales se encuentran:

✓ **Inscripción de establecimiento**

Una de las obligaciones laborales que establece la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, es la de **inscripción de su empresa o establecimiento** en la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El incumplimiento genera multa que va de los \$57.14 a \$1,142.86, según la capacidad financiera de la empresa.

Una vez inscrita la empresa, designando a su representante legal, ya no necesitará de ningún tipo de poder o autorización para intervenir como representante de la empresa, para todo tipo de diligencia laboral ante las instituciones, tales como solución de conflictos laborales.



- ✓ Disposiciones legales, establecidas en el Código laboral (art. 29 y 30 Código de Trabajo)
- ✓ El personal debe de estar integrado en un **90% por salvadoreños** ⁽⁴⁾
- ✓ Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate (*) LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



✓ **Contrato de trabajo:** 3 ejemplares ⁽⁵⁾

Establecer las condiciones contractuales de patrono y empleado permite desvirtuar cualquier situación de desacuerdos que se presenten en la relación laboral. La falta de contrato inscrito es imputable al patrono; por lo tanto cualquier condición o estipulación que el trabajador manifestará será considerada cierta.

El contenido del contrato de trabajo, deberá cumplir con el marco legal establecido ⁽⁶⁾

El patrono debe presentar los contratos de trabajo que ha otorgado con sus empleados, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de trabajo, la falta de remisión del contrato a la Dirección general del trabajo es imputable al patrono. Es obligatorio presentarlo dentro de los ocho primeros días desde que el empleado inició labores en la empresa.

✓ **Reglamento interno de trabajo** y ser aprobado por la Dirección General del Trabajo (más de 10 trabajadores permanentes)

El patrono debe presentar el reglamento interno de trabajo a la Dirección general del trabajo, en él deberá detallar cuales son las reglas, instrucciones y disposiciones que deben respetarse en el lugar de trabajo. Asimismo detalla los derechos y obligaciones provenientes de la relación laboral.

✓ **Ley general de prevención de riesgos** en los lugares de trabajo y sus reglamentos de aplicación (cuando aplique)



Empresas SURA contáctanos

Sitio Web:

<https://segurossura.com/sv/empresas/conocimiento-de-expertos/conversacion-inicial/>

Correo electrónico:

empresassura@asesuisa.com

Whatsapp:

+503 2298-8888 Opción 5

