

Análisis



Cumplimiento de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES de El Salvador

Compliance With The Financial Benefit For Voluntary Resignation In SME In El Salvador

DOI: <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8009>

Fecha de recibido: 14 de septiembre de 2023

Fecha de aceptado: 27 de noviembre 2023

Karla Cecilia Flores Portillo
Investigadora independiente
El Salvador
karlaceci010897@gmail.com
ORCID: 0009-0003-1553-7871

Rocío Alejandra Rivas Hernández
Investigadora independiente
El Salvador
rocioale99rh@gmail.com
ORCID: 0009-0008-7704-7006

Jaqueline Lisbeth Martínez Vásquez
Investigadora independiente
El Salvador
martinezjaqueline834@gmail.com
ORCID: 0009-0002-5592-5599

Magali Mejía
Académica
Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas"
El Salvador
mmejia@uca.edu.sv
ORCID: 0009-0006-7415-4821



Resumen

"Renuncia voluntaria" es el término utilizado en las empresas cuando el empleado decide retirarse de su trabajo de forma permanente. En El Salvador existe una normativa legal denominada "Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria", que proporciona los lineamientos para que el patrono pueda hacer efectiva la retribución monetaria al empleado como compensación por su tiempo laborado. Sin embargo, pueden existir diferentes factores socioeconómicos que lleven a las PYMES al incumplimiento parcial o total de las disposiciones establecidas en dicha ley. Por ello, la presente investigación se desarrolla sobre la base de los principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las PYMES en la zona metropolitana de San Salvador, tomando en cuenta los efectos e implicaciones que influyen en el cumplimiento de la Ley, con el interés de abordar puntos clave de mejora que les permitan a la entidad no caer en multas o sanciones en el futuro.

Palabras clave: Derecho laboral, Patrono, Salario, Cálculo.

Abstract:

"Voluntary resignation" is the term used in companies when the employee decides to retire from his/her job permanently. In El Salvador there is a legal regulation called "Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria", which provides the guidelines for the employer to make effective the monetary payment to the employee as compensation for his time worked. However, there may be different socioeconomic factors that lead SMEs to partial or total noncompliance with the provisions established in that law. Therefore, this research is developed based on the main economic and social challenges faced by SMEs in the metropolitan area of San Salvador, taking into account the effects and implications that influence compliance with the Law, with the interest of addressing key points of improvement that will allow the entity to avoid fines or penalties in the future.

Keywords: Labor law, Employer, Wage, Calculation.

Introducción

A través del tiempo, en El Salvador se han creado leyes que permiten salvaguardar los derechos laborales. Este proceso incluyó abordar la problemática relativa a la renuncia voluntaria, favoreciendo al trabajador con una retribución económica por los años de servicios prestados. La creación de esta Ley pretende que a través de su implementación se establezca armonía entre el capital y el trabajo. Con la aprobación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (en adelante, "la Ley"), se creó un derecho para los trabajadores y una obligación para los patronos, esta última implicó diferentes desafíos inmersos tanto económicos como sociales, que afectan en la toma de decisiones de las PYMES y que por lo tanto, influyen en el cumplimiento de la obligación indicada en la Ley.

Históricamente, las luchas laborales siempre han ido encaminadas a reconocer y visibilizar al trabajador y los derechos que le corresponden; la implicación de una Ley secundaria es determinante para que los derechos que indica la constitución a favor de los trabajadores se puedan llevar a cabo. Inicialmente, la Constitución de la República (promulgada en 1983), establece en su artículo 38, numeral 12 las condiciones bajo las cuales los patronos están obligados a pagar a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. Sin embargo, en su artículo 252 permite marcar la creación de la ley secundaria que tendrá por objeto la regulación a la forma en que ésta será aplicable, sin tener efecto retroactivo. De no haberse creado dicha Ley, el derecho antes mencionado no se podría efectuar y quedaría como una utopía laboral más.

Propuestas para implementar la Ley

Es requerido ya que el pago de una prestación económica se encuentra estipulado en la Constitución de la República, se puede asumir que este se convierte en un derecho constitucional. Antes de que se aprobara la Ley, El Salvador no contaba con ninguna regulación que funcionara como base para garantizar el derecho de los trabajadores, así como para indicarle a los patronos sus obligaciones a cumplir. Por ello, mediante una resolución de la sala de lo Constitucional, se indicó a la Asamblea Legislativa la emisión de una Ley secundaria que cumpliera con lo que establece la Constitución, como resultado surgió el decreto N° 592, Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que entró en vigencia a partir del 1° de enero de 2015.

Debido al constante interés de implementar y poner en vigencia una Ley en la cual se especifique y aborde este derecho, muchas organizaciones presentaron propuestas para regular la indemnización por renuncia voluntaria. Inicialmente, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa contó con cinco propuestas para su análisis, tres de las cuales fueron presentadas en 2013. De todas las propuestas, cuatro fueron iniciativas de organizaciones de trabajadores y la quinta fue por iniciativa de la empresa privada.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa convocó a diversos sectores para recibir opiniones sobre el contenido de la Ley que debía emitir el Órgano de Estado antes del 31 de diciembre de 2013. No obstante, luego de las consultas, jamás se socializó el proyecto que dicha Comisión enviaría al pleno de la Asamblea, lo cual fue una exigencia del movimiento sindical, con el objetivo de evitar que se emitiera una Ley contraria a los intereses de los trabajadores. Finalmente, el 18 de diciembre de 2013 la Asamblea aprobó la denominada "Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria" (Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho [FESPAD], 2013).

Tratamiento de la prestación por renuncia voluntaria en Latinoamérica

En el mercado laboral siempre han existido situaciones en las que los trabajadores no son despedidos de sus puestos de trabajo, sino que son ellos los que deciden

renunciar a sus empleos. Por ejemplo, en 2021 muchas personas dejaron sus empleos, en su mayoría de casos motivadas por nuevas oportunidades laborales que se abrieron después de una difícil situación de despidos forzados por términos económicos. Ello se atribuyó a una de las muchas consecuencias que provocó la pandemia del COVID-19. La principal motivación de esta decisión fue la búsqueda de una mejor calidad de vida. La cantidad de renuncias para buscar horizontes laborales alternativos y la dificultad de ciertas industrias para contratar talento en posiciones de todo tipo incrementó las renuncias voluntarias durante ese año (Rico, 2022). En ese mismo año se comenzó un proceso que, al sostenerse en el tiempo, logró conocerse popularmente como "la gran renuncia". El fenómeno comenzó originalmente en los Estados Unidos, pero muy pronto se replicó en el Reino Unido y el resto de Europa, hasta que finalmente desembarcó en América Latina, donde se puede observar ejemplos siguientes.

Aplicación de la Prestación por Renuncia Voluntaria en Latinoamérica Argentina

Según lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, la renuncia voluntaria se hace efectiva una vez que el trabajador informa por escrito a su empleador la intención de extinguir el vínculo laboral, con quince días de anticipación a la fecha en que se deja el puesto. A este aviso anticipado se le denomina "preaviso" (Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, Art. 231). El pago debe incluir todos los conceptos adeudados desde el inicio de la relación laboral. Estos son:

- Salario proporcional del mes en curso: Se trata del pago correspondiente a los días trabajados en el mes en el que se extingue el vínculo.
- Sueldo anual complementario (S.A.C) proporcional: Este es el pago proporcional correspondiente al aguinaldo del semestre en el que se rescinde el contrato.
- Vacaciones no gozadas y aguinaldo proporcional: Es el importe de vacaciones proporcionales, de acuerdo a los días trabajados en el año de la renuncia. Sumado a la doceava parte de lo que corresponda por vacaciones.

- Horas extras, comisiones, premios u otros conceptos adeudados en los últimos dos años. Esto es todo rubro salarial que se adeude al trabajador a lo largo de los últimos dos años del vínculo laboral.

Ecuador

En Ecuador no existe la prestación económica por renuncia voluntaria, pues cuando el Código del Trabajo menciona los distintos tipos de cesación laboral, no se reconoce la causal "por renuncia voluntaria" Como consecuencia, la renuncia voluntaria no está formalmente reconocida en estos términos, e incluso se llega a cuestionar su equivalencia, al establecerse el mecanismo del acuerdo de partes y el reconocimiento del derecho del trabajador de recibir un 25% de la última remuneración por cada uno de los años de servicio prestados, en razón de lo que determina el Artículo 185 del Código de Trabajo (Código del Trabajo del Ecuador, 1997).

Guatemala

Según lo menciona el Código de Trabajo de Guatemala (1995), el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono, estos avisos se deben dar por escrito o de manera verbal, los plazos con anticipación en los que se deben realizar son:

- Antes de seis meses de servicios: Una semana
- Después de seis meses de servicios, pero menos de un año: 10 días
- Después de un año de servicios, pero menos de cinco años: dos semanas
- Después de cinco años de servicios: un mes (Código de Trabajo de Guatemala, Art. 83, 1995).

La compensación entregada por el patrono será un gasto deducible en el ámbito de la Ley del Impuesto sobre la Renta. La negativa del pago de la retribución económica por parte del patrono dentro de los treinta días de haber recibido en forma escrita el aviso de

terminación voluntaria de la relación laboral, dará derecho al trabajador a acudir ante el Juez de Trabajo y Previsión Social competente en razón del lugar donde desempeñó sus labores, a solicitar en la vía incidental el pago correspondiente (Código de trabajo de Guatemala, 1995).

México

En la Ley Federal del Trabajo no se establece ninguna formalidad para la renuncia y no se requiere de ratificación ante las autoridades del trabajo. En el Gobierno de México se establece lo siguiente:

La prestación por renuncia voluntaria incluye pagos proporcionales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prestaciones que estuvieran vigentes en el contrato de trabajo o en las condiciones laborales que regulan la relación con la empresa o patrón y prima de antigüedad. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos... Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o no del despido. (Ley Federal del Trabajo, Art. 162, Inc. III, 1970)

Características de las PYMES en El Salvador

El Salvador actualmente es un país que se ha enfocado en el estudio de las empresas. Ello se debe a que es uno de los principales factores que influyen en la creación de políticas públicas que ayudan al crecimiento de la economía. Las PYMES son identificadas como pequeñas y medianas empresas. Se calcula que el país cuenta con más de medio millón de PYMES y que éstas emplean al 66 % de la población económicamente activa y aportan el 44 % del Producto Interno Bruto (PIB), lo que hace que tengan un papel fundamental para el desarrollo de la economía nacional (El Salvador Mi País, 2017).

Si se separa a la población que trabaja para un empleador, una alta proporción de personas recurre al autoempleo y a una población activa como emprendedores enfocados en las PYMES. Por ello, las PYMES, al ser una de las principales fuentes de ingresos para las familias

salvadoreñas por la cantidad de empleos que generan, se ha experimentado a lo largo de los años con diferentes leyes que promueven garantizar y velar por los derechos de los trabajadores para que ellos puedan gozar de ciertos beneficios y prestaciones.

Durante los años comprendidos entre 1911 y 1950 surgen las primeras leyes básicas que originan las inspecciones laborales. Estas primeras leyes carecían de un cuerpo legal sistemático. No fue sino hasta 1963, que surgió el primer Código de Trabajo, que estuvo vigente hasta 1972. El 30 de octubre del mismo año se aprobó un nuevo Código de Trabajo, el cual se encuentra vigente hasta la fecha. Cabe mencionar que, a lo largo de los años, el Código de Trabajo ha sufrido diferentes reformas, con el fin de garantizar las condiciones de vida del trabajador.

Costo de rotación del personal en las PYMES

El mundo está cambiando y con ello la forma de hacer negocios y por tanto la forma de dirigir a las empresas, éstas deben estar conscientes de sus estrategias de personal dentro de la entidad. Ello implica conocer el límite máximo de costos atribuidos a rotación de personal que la empresa puede soportar, sin que esto la afecte significativamente. Debe contemplarse con especial cuidado si buena parte de la rotación será involuntaria o voluntaria. Aquí se entiende como voluntaria aquella renuncia en la que el empleado decide retirarse por voluntad propia. En este caso el costo que afrontará la

empresa puede ser mayor, ya que según la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria en el Art. 8 (2013), indica que: "Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio".

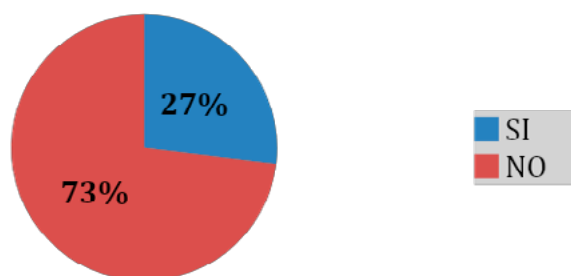
Muchas veces el costo de la rotación de personal podría parecer insignificante en términos económicos, pero conlleva una serie de costos, tanto monetarios como de recursos, como lo es el tiempo invertido en el entrenamiento del personal. De hecho, el término "rotación" lleva implícito un costo aparente, porque es sinónimo de entrenamiento de personal. Sin embargo, si el índice de rotación es demasiado alto, se pueden generar incluso costos significativos de funcionamiento en las empresas. Por lo que es importante que las empresas, dentro de sus estrategias, implementen planes para mantener a sus colaboradores. Esto ayuda en gran medida a ahorrarse el costo del reclutamiento, que incluye el tiempo de gestión y selección de hojas de vida y entrevistas programadas; tiempo que podría invertirse en áreas de planeación y estrategias o incluso políticas para mejorar las prestaciones del personal dentro de la empresa y que ayuden a la retención de este.

De acuerdo con la investigación, solo un 27% de los encuestados señala que la empresa en la que labora posee políticas de retención de personal tal como lo muestra la Figura 1.

Figura 1

¿Se establecen políticas o estrategias para la retención del talento humano en las PYMES?

Retención de personal en las PYMES



Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Entre los costos asociados a la falta de política señalan las empresas se ven afectadas por la sobrecarga de trabajo para los empleados que asumirán la responsabilidad de las obligaciones del puesto vacante mientras se contrata nuevo personal, lo cual incide en la calidad de los servicios o productos que proporcionen los empleados, pues un aumento de trabajo influye directamente en las funciones que el personal existente desempeñará por cubrir las funciones propias de otros empleados. Incluso, puede desmotivar al trabajador si esta situación persiste por mucho tiempo.

El objetivo principal de la investigación es presentar una serie de recomendaciones que proporcionen a las PYMES soluciones prácticas en el cumplimiento de la obligación económica ante la renuncia voluntaria, en las que se identifiquen y describan los principales desafíos a los que se enfrentan a nivel socioeconómico en el área metropolitana de San Salvador, con el fin de evitar sanciones u otros inconvenientes en el futuro.

Metodología

Con el propósito de identificar las oportunidades de mejora y preparar las recomendaciones, se llevó a cabo un proceso de recolección de datos, durante el período de marzo a mayo de 2023, por medio de dos instrumentos: El primero se obtuvo a través de encuestas realizadas a treinta y dos empleados

permanentes y a veintiséis profesionales del área de contaduría pública o auditoría. El segundo se llevó a cabo mediante entrevistas dirigidas a cinco gerentes o administradores de empresas, lo cual permitiría identificar de forma individual el cumplimiento de la Ley por renuncia voluntaria, su aplicación y los factores socioeconómicos que implican en la percepción de las partes involucradas, principalmente en la percepción de las PYMES.

Resultados

A continuación se presentan los principales resultados obtenidos en la investigación con colaboradores (empleados permanentes); profesionales de la contabilidad y auditoría; y administradores o propietarios de PYMES.

Empleados permanentes

El objetivo es corroborar la aplicación y el cumplimiento del beneficio económico que se menciona en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria y determinar cuáles son los factores económicos y sociales que influyen directamente sobre el mismo, por medio de preguntas dirigidas a colaboradores permanentes que tengan al menos 2 años de experiencias laboral en PYMES. La tabla 2 describe características de la muestra

Tabla 2

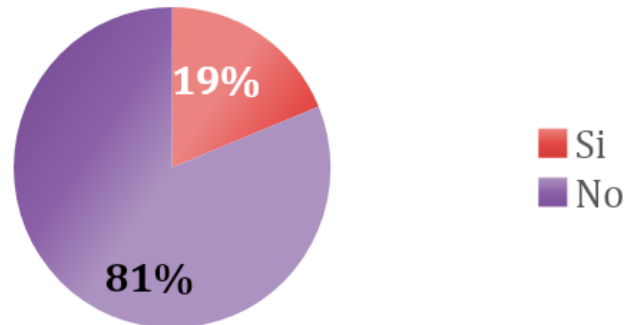
Descripción de la muestra sobre la encuesta dirigida a empleados permanentes

Género	Mujer	47%
	Hombre	53%
Rango promedio de edad	De 26 a 35 años	
Rango promedio de tiempo maximo laborado	De 2 a 5 años	

Figura 2

Las empresas poseen políticas adicionales a lo establecido en la Ley

Las empresas poseen políticas adicionales a lo establecido en la Ley

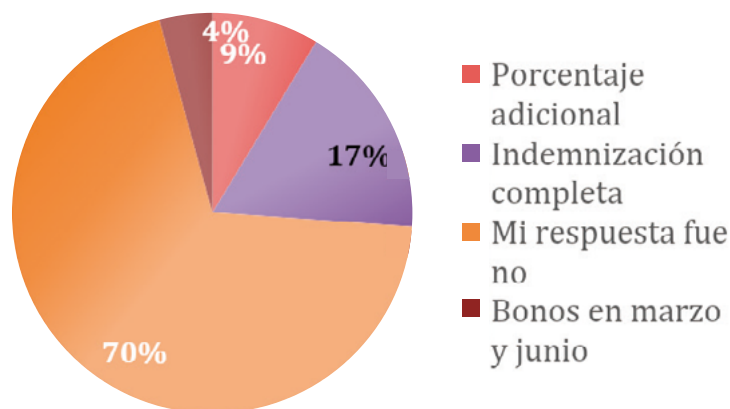


Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Figura 3

Políticas en beneficio de los empleados adicionales a lo que establece la Ley

Políticas en beneficio de los empleados adicionales a lo que establece la Ley



Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

En las Figuras 2 y 3 se muestra que la mayoría de las empresas carecen de políticas con beneficios adicionales a lo que establece la Ley en favor de los empleados, pues se limitan únicamente a lo dictado en la Ley. Por otro lado, el beneficio adicional más común que proporciona el 19% de las empresas es la indemnización completa.

Figura 4

Opiniones sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria



Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Esta Figura 4 indica que más del 75% de los empleados posee conocimiento sobre la Ley. Sin embargo, los encuestados están en desacuerdo con lo que se establece en ella, ya que opinan que es poco beneficiosa y que falta por ampliar, ya sea en condiciones para el otorgamiento de la compensación o el salario base sujeto a cálculo.

Figura 5

Principales motivos por los que renuncian los empleados



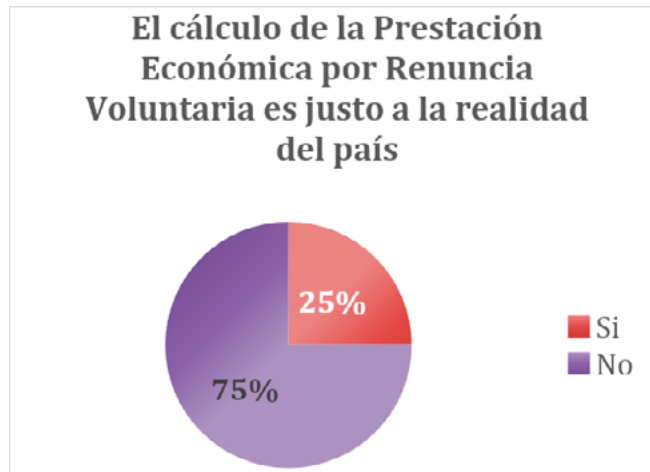
Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

A partir de los resultados anteriores indicados en la Figura 5, es posible afirmar que la razón más común por la que los empleados deciden cambiar de empleo es la búsqueda de mejores oportunidades laborales y de crecimiento profesional. En segundo lugar, podemos

mencionar que afecta mucho el ambiente laboral de la empresa, así como también el escaso incentivo económico para los empleados, lo cual provoca desmotivación y desinterés en el desempeño de las funciones asignadas.

Figura 6

El cálculo de la prestación por renuncia voluntaria es acorde a la realidad del país

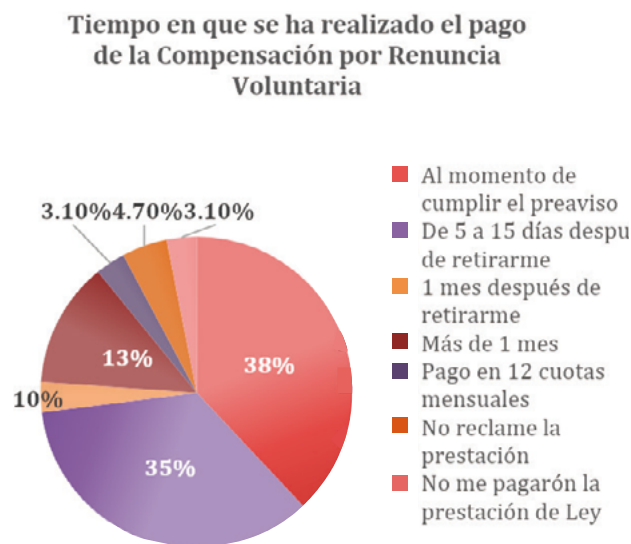


Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Los encuestados no consideran justa la medición con la que se realiza el cálculo de la prestación económica, ya que no representa un monto con el que se pueda enfrentar la realidad del país.

Figura 7

Tiempo en que se ha realizado el pago de la compensación por renuncia voluntaria



Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Se observa que no todas las empresas cumplen con el plazo que establece la Ley. Esta indica en el art. 8 que el pago de la prestación se debe realizar dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia (Asamblea Legislativa, 2013). Sin embargo, en la medición hecha para este artículo se refleja que un 71% de las empresas respeta el plazo establecido. Aunque el porcentaje de acuerdo con la muestra tomada refleja un grado alto de cumplimiento. Es importante recalcar que durante el año 2021, según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se recibieron en total 4,028 denuncias relacionadas al pago de la compensación, por lo que es probable que

el porcentaje pueda cambiar de acuerdo a la estructura de la muestra.

Profesionales en el área contable, auditoría y consultoría

Se realizó una encuesta dirigida a profesionales que ejerzan en el área de contabilidad, auditoría y consultoría financiera o fiscal, con el fin de obtener datos sobre el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES del área metropolitana de San Salvador. Iniciando con los datos de la muestra que se presentan en la tabla 3.

Tabla 3

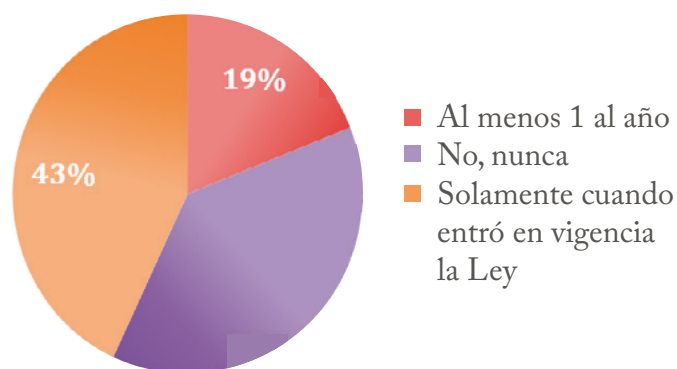
Descripción de la muestra sobre la encuesta realizada a profesionales de contaduría, auditoría y consultoría.

Área de la empresa donde labora actualmente	Contabilidad	62%
	Auditoría	23%
	Consultoría	12%
	Otra	3%
Años promedio de experiencia	De 5 a 15 años	
Acreditación del CVPCAPA	Contador	58%
	Auditor	23%
	Ambas	19%

Figura 8

Frecuencia de capacitaciones sobre la aplicación de la Ley

Frecuencia de capacitaciones sobre la aplicación de la Ley



Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

Los resultados muestran en la Figura 8 que la mayor parte de los profesionales no han recibido capacitación alguna con relación a la Ley. Las capacitaciones que se han dado, han tenido lugar únicamente cuando la Ley entró en vigor, lo que indica que los profesionales están desactualizados

con respecto a la aplicación de la misma. Es importante mencionar que un porcentaje muy bajo (19%) de los profesionales incluidos en esta investigación sí se está capacitando en el tema.

Tabla 4

Razones por las que las empresas se negarían al pago de la Compensación por Renuncia Voluntaria

Razones por las que las empresas se negarían al pago de la Compensación por Renuncia Voluntaria	No poseen la liquidez suficiente para realizar el pago
	El patrono no está dispuesto a cumplir con las disposiciones legales por el incremento del pasivo laboral
	Incumplimiento de obligaciones laborales y mala conducta de los empleados
	El empleado no presenta su renuncia en los plazos establecidos por la Ley en base al cargo que desempeñaba
	Desconocimiento de la Ley por parte del patrono

Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

La Tabla 4 muestra por que los patronos podrían negarse a cumplir lo que dicta la Ley únicamente por razones justificables para ellos, como por ejemplo, no contar con la liquidez suficiente para realizar el

pago; el mal comportamiento laboral por parte del empleado y el incumplimiento de sus obligaciones; y el desconocimiento sobre la obligación del pago de la compensación, debido a falta de asesoría al respecto.

Tabla 5

Impacto de la renuncia de un empleado en las empresas

Impacto de la renuncia de un empleado en las empresas	Incremento de gastos para capacitar a un nuevo recurso humano
	Impacto económico para el patrono si no cuenta con la provisión por renuncia voluntaria lo que causa un desequilibrio en el presupuesto de la empresa
	Sobrecarga laboral a otros empleados mientras se capacita a un nuevo empleado
	No cumplir con las obligaciones adquiridas con los clientes en los plazos establecidos

Fuente: Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de san salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, 2023.

La Tabla 5 indica que el mayor impacto que genera en las empresas la renuncia de un colaborador es el costo para capacitar a un nuevo empleado y la dificultad en conseguir una persona que cuente con la experiencia que se necesita para el puesto a desempeñar. Las personas encuestadas coincidieron en el impacto económico que

representa para la empresa, ya que si no se realiza una provisión por renuncia voluntaria la entidad sufrirá un desbalance en su flujo de efectivo, y por otra parte, los demás empleados pueden experimentar una sobrecarga laboral durante el proceso de reclutamiento e inducción de nuevo personal.

Administradores o propietarios de PYMES

Se realizaron cinco entrevistas dirigidas a administradores o propietarios de PYMES en San Salvador, con el propósito de identificar los factores

relevantes al evaluar y completar el cumplimiento de la Ley. A continuación, enumeramos las preguntas que se hicieron en las entrevistas y las respuestas que se obtuvieron. En la tabla 6 se muestran las características de los entrevistados

Tabla 6

Descripción de la muestra sobre la entrevista realizada a administradores o propietarios de PYMES

Empresas entrevistadas	Cantidad	5
	Tipo de empresa	Pequeñas
	Giro	Industrial y servicios
Años de experiencia	De 4 a 15 años	

La opinión de los patronos y administradores indica que hacen lo posible por esta obligación laboral, pero sí mencionan que hay empresas que no lo hacen por lo difícil que es realizar el pago en el plazo que establece la Ley. Los entrevistados coinciden que el monto es justo pero que falta ampliar sobre los requisitos que debe cumplir el empleado para poder gozar de la prestación. Si esta obligación **crea circunstancias que afecten directamente el negocio en marcha de las empresas PYMES**, de las respuestas obtenidas, se indicó que el pago de la compensación por retiro voluntario representa un gasto que en muchos casos se considera imprevisto y cuyo cumplimiento se ve afectado, ya sea por la falta de liquidez en la empresa o porque es poco el tiempo que la disposición lleva en funcionamiento para asumir gastos que están fuera de la operatividad del negocio, puesto que los fondos necesarios para desarrollar sus actividades normales son muy limitados. Según los entrevistados, en los últimos años no se han presentado renuncias, excepto durante la pandemia del COVID-19, lo cual se debe a que son empresas con pocos empleados. Esto les permite trabajar en equipo y tener una comunicación más estrecha.

Los encuestados consideran que se cumple con el pago de la compensación que establece la Ley. Sin embargo, un porcentaje bajo de

empresas decide otorgar un bono adicional por el desempeño que haya tenido la persona durante los años que perteneció a la empresa.

Conclusiones y recomendaciones

A través del análisis de datos sobre los factores socioeconómicos que influyen en el cumplimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, se procede a presentar conclusiones dirigidas a los tres entes principales involucrados en la investigación, con la finalidad de aportar conocimiento y facilitar a las PYMES en la identificación de los factores que llevarían a incumplir la obligación prescrita en la ley, previniendo de una sanción, y que a nivel financiero la empresa posea políticas internas que no estén creadas acorde a la realidad de su entorno.

Para los empleados:

- Según los datos obtenidos en la investigación, el motivo principal por el que los empleados deciden cambiar de trabajo es la búsqueda de mejores oportunidades laborales y el mal ambiente laboral. Más del 90% de los empleados afirmaron que al decidir renunciar se presentan al Ministerio de Trabajo para solicitar el cálculo de la correspondiente retribución económica, así como también se confirma que los empleados conocen sobre el documento con el que deben informar al patrono el retiro de la empresa.

- Los empleados tienen conocimiento básico acerca de los derechos que poseen desde el momento en que inician a laborar en una empresa, incluyendo la prestación por renuncia voluntaria dentro de dichos derechos, esto se debe a no tener mayores fuentes de información o capacitaciones sobre el tema. Con respecto a la Ley se obtuvo diversas opiniones sobre la conformidad o no del contenido de la misma, más del 50% de los empleados consideran que faltan ampliar aspectos de la Ley en relación con mayores beneficios para los empleados ya que se trata de un monto que está muy alejado de la realidad económica del país.

En cuanto a los vacíos o limitantes que poseen los profesionales para la correcta aplicación de La Ley y la normativa relacionada, se concluye lo siguiente:

- La mayor parte de los profesionales encuestados indican que no reciben capacitaciones con relación a la aplicación de la ley, y si las recibieron únicamente fue cuando entró en vigor.
- El 26% de las empresas no están realizando el registro de la provisión por renuncia voluntaria, lo que podría afectar la información financiera actual y futura.
- Un bajo porcentaje de los profesionales encuestados (15.4%) no conoce las consecuencias que puede tener el patrono al incumplir el pago de la compensación económica por renuncia voluntaria.

En relación a la rotación del personal en la PYMES, se afirma la existencia de los siguientes factores:

- Se identifica que al inicio del reclutamiento en la contratación del nuevo personal impacta a nivel monetario y de eficiencia, y requiere de un tiempo para la selección del personal a entrevistar, la evaluación de las aptitudes y creación de un nuevo vínculo laboral en el que se detalle la relación trabajador y empleador, permitiendo que ambos asuman los derechos y obligaciones expresados en las leyes.
- Al enfrentarse a la pérdida del recurso humano, los patronos se ven en la necesidad de brindar

capacitación al nuevo elemento, impactando no solo a nivel financiero, sino a nivel de calidad o distintivo, en gestiones y procesos a realizar, esto según el cargo del personal a sustituir.

- Se identifica que existen condiciones que dan espacios a la mala interpretación de la ley y en el cálculo, que afectan directamente al empleador, pues al ser una ley creada a favor de los trabajadores prevalece el escenario que sea más favorable al mismo.

Recomendaciones

Estas recomendaciones pretenden ser una herramienta útil para considerar al momento de la aplicación de la Ley, a fin de asegurar el cumplimiento adecuado de la misma.

Para los administradores de las PYMES:

- Debido a que no se tiene la certeza del momento en el que se efectuará el pago al trabajador, se recomienda a las PYMES que realicen oportunamente la provisión de la obligación mediante un análisis de la antigüedad de su personal permanente, con lo cual podrá tener una valoración acorde a su pasivo laboral y a su flujo futuro de efectivo para hacerle frente a la obligación económica y valorar el impacto que genera en resultados de no provisionarse. De esta forma, se podrán contemplar estrategias que permitan responder a sus empleados ante un escenario en el que varios colaboradores decidan renunciar y así evitar sanciones o situaciones que conlleven al pago mayor que el establecido en la ley.
- Se recomienda la creación de un fondo que funcione como salvaguarda al flujo de efectivo de la entidad. Dicho fondo estará destinado a cubrir los gastos de compensación por retiro voluntario. Su creación puede darse mediante una inversión en fondos restringidos o en la apertura de depósitos a plazos, con el objetivo de disponer de recursos monetarios al momento en que se haga efectivo el pago de la compensación

por la renuncia de un empleado.

- Identificar el personal adecuado de forma oportuna dentro de la empresa, para que al momento de disponer una mejor plaza, se les permita desempeñarse y superarse profesionalmente, permitiéndole al empleado crecer dentro de la empresa y a la entidad poder reducir costos, manteniendo o incluso mejorando sus rendimientos. Con ello, en caso de invertir en capacitaciones para todo el personal o para una parte significativa de éste, el empleador no incurrirá en un gasto como el que tendría que afrontar si el reclutamiento es externo. Esto implica crear planes de retención de personal.
- Se recomienda que la entidad evalúe la comprensión del cálculo, consultando oportunamente el documento que le extiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al empleado y contrastarlo con el cálculo que realizan, esto ya que pueden existir factores que conllevan a que se brinde información errónea o incompleta al Ministerio correspondiente y por tanto implicaría en una retribución económica errónea hacia el trabajador, ya sea a favor del mismo o con implicaciones que lo afecten. Debido a esto, se muestra a continuación un ejemplo del cálculo y por el cual debe corroborarse el monto indicado por el ministerio de trabajo.

Tabla 7

Escenario N°1: Sueldo mensual por debajo de lo indicado en el Art.8 Inc. 2

Información	Cálculo
Salario mensual: \$ 550.00	$\$ 550.00 / 2 = \$ 275.00$
Salario equivalente a 15 días: \$275.00	
(Monto a recibir por cada año trabajado)	1,394 días trabajados /365 = 3.8 Fracción de años laborados = 3.8
Fecha de Ingreso: 10 de diciembre del 2018	
Fecha de retiro: 4 de octubre del 2022	
Tiempo laborado: 3 años, 10 meses.	(Del cálculo anterior obtenemos 1,394 días correspondientes a la fracción de años laborados, estos fueron calculados en Excel para que el cálculo sea más exacto, obteniendo como resultado 3.8 aproximadamente de antigüedad).

Tabla 8

Escenario N°2: Sueldo mensual mayor a lo indicado en el Art. 8 Inc. 2

Información	Cálculo
<p>Salario mensual: \$ 900.00</p> <p>Salario equivalente a 15 días: \$365.00</p> <p>(Monto a recibir por cada año trabajado, ya que cada salario por año no puede ser mayor a 2 salarios mínimos)</p>	<p>El salario base no puede exceder a dos salarios mínimos en el año: \$730.00</p> <p>$\\$730 / 2 = \\$365.00$ por año</p>
<p>Fecha de Ingreso: 10 de diciembre del 2018</p> <p>Fecha de retiro: 4 de octubre del 2022</p>	<p>$1,394 \text{ días trabajados} / 365 = 3.8$</p> <p>Fracción de años laborados = 3.8</p>
<p>Tiempo laborado: 3 años, 10 meses.</p>	<p>(Del cálculo anterior obtenemos 1,394 días correspondientes a la fracción de años laborados, estos fueron calculados en Excel para que el cálculo sea más exacto, obteniendo como resultado 3.8 aproximadamente de antigüedad).</p>
<p>Monto por compensación por renuncia voluntaria: \$ 2,190.00</p>	<p>Cálculo:</p> <p>$= (365 \times 3.8) = \\$1,394.00$</p> <p>Total = \$ 1,394.00</p>

Fuente: Elaboración propia

Para los administradores de las PYMES:

- Se recomienda tomar capacitaciones respecto al tema por lo menos una vez al año, para poder llenar los vacíos contables que se tienen respecto a la Ley y al tratamiento contable, ya que de acuerdo con la investigación existen oportunidades de mejora en cuanto a la aplicación y el registro oportuno.
- Obtener información, a través del Ministerio de Trabajo, sobre las consecuencias que tendría el patrono si no cumple con la obligación de la compensación por renuncia voluntaria. Lo anterior es importante, ya que si el patrono se niega al

cumplimiento de este pago, el hecho se constituye en presunción legal de despido injusto y le tocaría pagar la indemnización correspondiente que es mayor al monto de la prestación económica por renuncia voluntaria.

Para los colaboradores:

- Buscar fuentes de información sobre este tema, ya sea inscribiéndose en capacitaciones impartidas por el Ministerio de Trabajo o los sindicatos de su ramo. También se debe consultar con profesionales en contabilidad sobre los pagos que debe recibir el

empleado en concepto de sus derechos. Asimismo, se puede recurrir al Ministerio de Trabajo para obtener información sobre los derechos que poseen, así como también, en caso de retirarse de su lugar de trabajo, para se realice el cálculo para evitar errores al momento de la liquidación por parte de la empresa.

Para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Asamblea Legislativa:

- Retomar la difusión de la Ley, con el propósito de proporcionar información suficiente a los colaboradores y Administradores de las PYMES.
- Realizar monitoreos exhaustivos sobre el cumplimiento de la Ley, que permita salvaguardar los derechos de los trabajadores, así como corroborar si es necesario ajustes o reformas posteriores.

Referencias

- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador [Const] (1983). Decreto Legislativo núm. 38. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf.
- Decreto Legislativo 592 de 2013 [Con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. 18 de diciembre de 2013. D.O. No. 12. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/ree/documents/75917/download>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Art. 162, Inc. III, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 01 de abril de 1970, (México). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Ley de Contrato de Trabajo. (1976); Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Código de Trabajo de Guatemala. (1995). Art. 83. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. http://bvs.gt/eblueinfo/ML/ML_008.pdf
- Código del Trabajo del Ecuador. (1997). Congreso Nacional del Ecuador. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Constitución Política de El Salvador [Const]. Art. 38. 15 de diciembre de 1983 (El Salvador).
- El Salvador mi país. (2017). ¿Qué son las PYMES en El Salvador?. <https://www.elsalvadmipais.com/que-son-la-pymes-en-el-salvador>
- Estudio Jurídico Miranda Calderón (2019). *Renuncia laboral en Argentina*. <https://mirandacalderon.com/renuncia-laboral-argentina/abogados-laborales/>
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho [FESPAD]. (1983). Informe sobre la situación de los derechos laborales y sindicales. <http://www.fespad.org.sv/wpcontent/uploads/2014/07/Informe-sobre-la-situaci%C3%B3n-delos-Derechos-Laborales-ySindicales.pdf>.
- Rico, L. (2022). ¿Llegó 'La Gran Renuncia' a Latinoamérica?. IAE Business School. <https://www.iae.edu.ar/2022/09/llego-la-gran-renuncia-a-latinoamerica/>
- Flores Portillo, K.C, Martínez Vásquez, J. L, Rivas Hernández, R. A. (2023). *Principales desafíos económicos y sociales que enfrentan las pymes de la zona metropolitana de San Salvador en el cumplimiento de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria*. [Tesis de investigación de campo para optar a la licenciatura en contaduría pública, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas].