PASOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL SALVADOR

invest in El Salvador

El proceso de contratación de talento humano en El Salvador incluye una serie de requisitos que aseguran el cumplimiento de la legislación laboral y facilitan la incorporación efectiva de personal en las empresas.

Requisitos obligatorios del empleador

Al emplear a una persona en El Salvador, las obligaciones de la empresa contratista son:

A. Proporcionar un acuerdo de empleo por escrito, incluyendo, entre otros, la identificación del empleado y el empleador, el tipo de trabajo a realizar, la fecha de inicio del trabajo y el período que puede ser indefinido o con una fecha determinada, el horario de trabajo, el salario y la forma, período y lugar de trabajo;

B. Registrar el contrato ante el Ministerio de Trabajo;

C. Elaborar reglamentos internos que incluyan medidas disciplinarias en la contratación de 10 o más empleados.

En caso de que no exista un contrato de trabajo escrito, la legislación salvadoreña presume que existe una relación laboral si el empleado ha trabajado por más de tres días consecutivos.

En principio, es necesario establecer una entidad legal en El Salvador para contratar empleados

Período de prueba

Los períodos de prueba están permitidos en El Salvador por hasta **30 días**, y deben incluirse en el acuerdo de empleo.

No se requiere ninguna acción para continuar la relación laboral al final del período de prueba. En caso de terminación durante el período de prueba, se requiere notificación previa. Dicha terminación no necesita ser motivada.

Chequeos para contratación

Reconocimiento médico

Se permite solicitar exámenes médicos para verificar el estado de salud de los empleados. Sin embargo, está prohibido solicitar una prueba de embarazo a las mujeres o una prueba de VIH de cualquier empleado antes de su contratación o durante el término del contrato de trabajo.

Verificación de antecedentes penales

Las verificaciones de antecedentes penales están permitidas. En la práctica, los empleadores a menudo piden un certificado de antecedentes penales **que lo emite la Policía Nacional Civil.** No es condicional para el empleo.

Controles de referencia y educación

Las verificaciones de referencia y educación son permisibles, y requeridas en muchos casos. Sin embargo, no es una condición para el empleo.

Diversidad e inclusión

En **El Salvador**, al menos el **90%** de los empleados de cualquier empleador **deben ser salvadoreños.**

La legislación salvadoreña promueve la protección y la prohibición de la discriminación contra una persona con discapacidad, ya sea física o psicológica.

Además, se promueve el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En concreto, debe existir igualdad de trato en cuanto a requisitos y criterios de selección, e incluye la eliminación de cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres, por desempeñar el mismo trabajo, cargo o función.

La ley establece que las empresas del sector privado deben incluir a una persona con discapacidad por cada **25%** de sus empleados, quienes recibirán capacitación profesional para desempeñar el trabajo designado.

Tipos de contratos de trabajo

Hay dos tipos de contratos de trabajo individuales:

1. Duración indefinida
2. Duración determinada

Los contratos individuales de trabajo que, por el tipo de actividades realizadas, sean indefinidos en la empresa, se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque en el contrato se haya determinado un plazo.

Normas específicas para ejecutivos

No hay reglas específicas para los ejecutivos.

Requisitos lingüísticos

Según la ley salvadoreña, el contrato de trabajo debe estar escrito en español.

Igualdad salarial

De acuerdo con nuestro Código de Trabajo, se establece que debe existir igualdad de trato para los trabajadores que realicen las mismas tareas, ganen igual remuneración sin importar su

- sexo
- edad
- raza
- color
- nacionalidad
- opinión política
- creencias religiosas

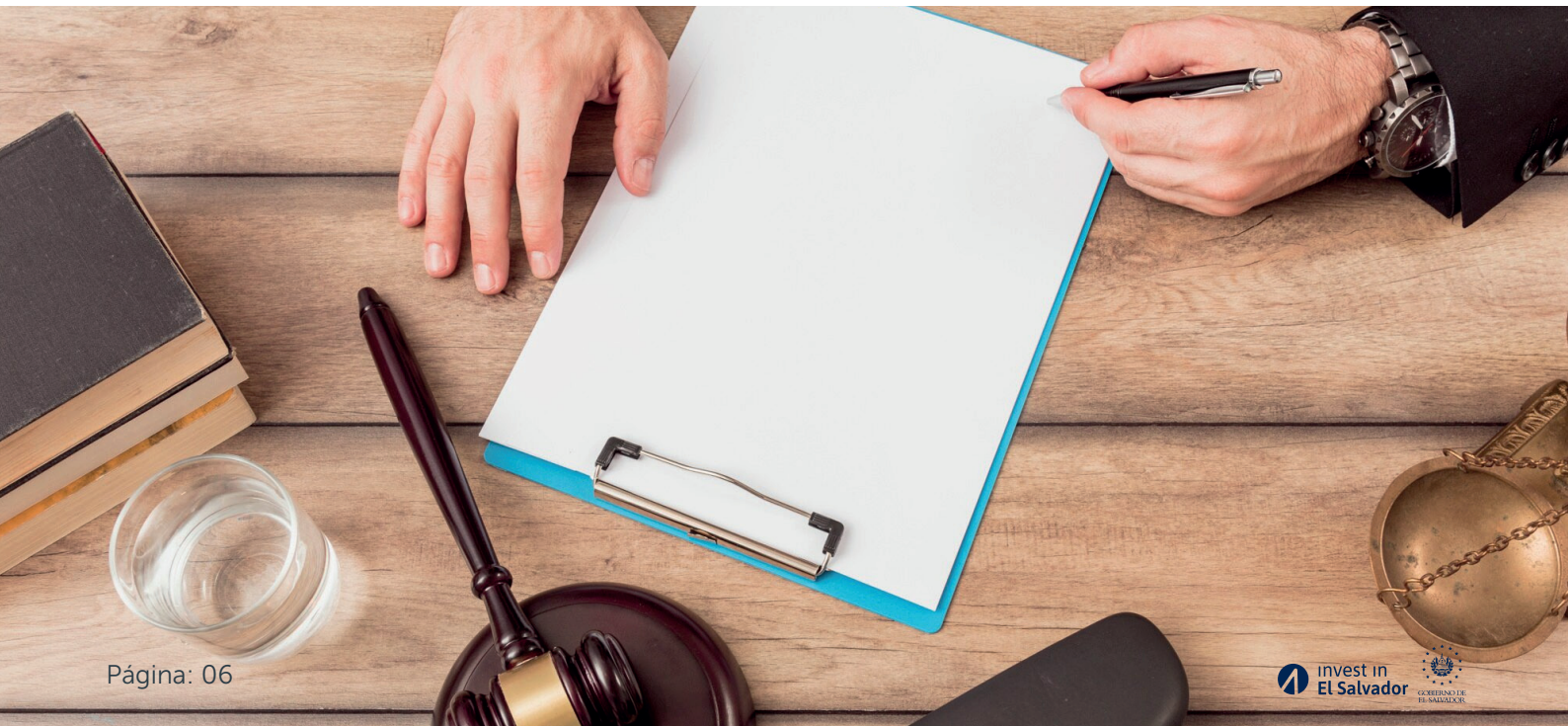
sin embargo, no existe una regulación específica que lo regule y no existen sanciones específicas.

Trabajo remoto

La Ley de Teletrabajo, aprobada y publicada en el Diario Oficial No. 123, tomo No. 427, el 16 de junio de 2020, tiene como objetivo promover, regular e implementar el trabajo remoto, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La implementación del trabajo remoto es estrictamente voluntaria y debe existir un acuerdo entre el empleado y el empleador, así mismo se debe firmar un contrato de trabajo o una adenda al existente. Se deben incluir como mínimo los siguientes requisitos: i) la dirección exacta del lugar donde se realizará el trabajo, ii) determinación de las tareas a realizar, iii) especificación de los equipos, programas, soportes y plataformas y medios informáticos proporcionados por el empleador iv) establecer mecanismos de evaluación para identificar el cumplimiento de metas y eficiencias de trabajo v) y establecer la seguridad de la información, condiciones de protección de datos y confidencialidad.

Entre las obligaciones que tiene el empleador está proporcionar al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas y programas o aplicaciones que sean necesarios e imprescindibles para la ejecución de las tareas, capacitar al empleado para el manejo y uso adecuado del equipo y adicionalmente incluir un subsidio en el pago de servicios de energía eléctrica e internet de manera proporcional para el desarrollo del trabajo. Sin embargo, en este momento no existe una regulación que determine cómo se debe pagar este subsidio.



DESPIDOS DE EMPLEADOS

Tipos de despidos

Excepto en caso de causa grave, se aplican los siguientes principios:

Un contrato de trabajo individual por un período indefinido puede ser rescindido por el empleador en cualquier momento sin previo aviso; sin embargo, el empleador tiene la obligación de pagar la indemnización al empleado.

Los contratos con un plazo específico o de duración determinada se considerarán vencidos cuando se complete el trabajo o servicio para el que se contrató, o cuando finalice el plazo. Si el plazo venció y el empleado continúa realizando las actividades o servicios, el empleador tiene que pagar la indemnización correspondiente ya que entonces la relación laboral se presume como indefinida.

Motivación de despidos

No es obligatorio que el empleador notifique el motivo de un despido a menos que se trate de un despido sin justa causa. En caso de que se trate de una causa no imputable al empleador, se deberá seguir un procedimiento adicional ante el Ministerio de Trabajo para no pagar la indemnización.

Plazo de preaviso

Para el despido, el empleador no tiene la obligación de notificar al empleado con previo aviso.

Indemnización por despido

La indemnización por despido es el pago de un mes de salario por año; sin embargo, esta cantidad no puede ser superior a cuatro salarios mínimos.1. (El salario mínimo para el sector de comercio y servicios es equivalente a **US$365.00**).

Si el salario es variable, la compensación se calcula en función del promedio de los últimos seis meses.

Formalidades de despido

Para un proceso de despido

El empleador debe preparar un acuerdo de trabajo que exprese la fecha de inicio y terminación del trabajo, las actividades realizadas y el salario ganado durante el último período de pago.

El citado documento deberá ser autenticado por notario para su validez ante las autoridades laborales, en caso de reclamación posterior.

Protección especial contra despidos

Las mujeres embarazadas gozan de protección especial en caso de despido, desde el inicio del embarazo hasta los seis meses posteriores al descanso postnatal.
Además, los miembros de la junta directiva de los sindicatos, válidamente constituidos o en proceso de constitución, gozan de protección especial; Esto se aplica a las empresas que tienen uno o más sindicatos dentro de la empresa.

Medios legales de los empleados

Los empleados tienen derecho a iniciar cualquier reclamo por falta de pago de cualquiera de los beneficios laborales. Entre los beneficios laborales que se pagan al momento de un despido se encuentran: indemnización por despido, vacaciones totales o proporcionales y bonificaciones completas o proporcionales.

La reclamación por terminación del contrato de trabajo debe iniciarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se produjo el despido, y las reclamaciones de pago de salarios adeudados, días de descanso, vacaciones y bonificaciones dentro de los 180 días posteriores a la fecha en que debería haberse realizado el pago.

Despidos colectivos

No existen normas específicas para los despidos colectivos.

Fuente: ***Deloitte El Salvador***

Invest In
El Salvador