



CÓDIGO DE TRABAJO

<u>REDACCIÓN ACTUAL</u>	<u>JUSTIFICACIÓN</u>
Art. 29.- Son obligaciones de los patronos: 10ª) Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.	Actualmente existe un vacío de Ley, ya que en caso de incapacidad de 3 días por enfermedad, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) no cubre dicha incapacidad, y en el entendido que el empleador queda libre de responsabilidad en la medida que el ISSS lo cubre, en este caso se sobrentiende que la parte empleadora es a la que le corresponde asumir dicha prestación. Pero, se ha contemplado dejarlo textualmente en una reforma al artículo 29, para efectos que no exista duda.
	En el ámbito laboral, darle cumplimiento y tener las herramientas legales para infraccionar lo establecido por el art. 24 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
	Es importante determinar y regular los permisos justificados por consultas médicas, normalmente por el ISSS pudiendo extenderse a médico particular.



<p>Art. 30.- Se prohíbe a los patronos:</p> <p>12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada 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.</p>	<p>Promover la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras independientemente el sexo, expresión o identidad de género.</p> <p>Se da cumplimiento a la LEIV así como a la Política Nacional de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p> <p>Es importante proteger a las personas trabajadoras frente a despidos injustificados basados en actos discriminatorios o represalias por haber servido de testigos en procesos administrativos y/o judiciales.</p>
<p>Art. 55.-El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.</p> <p>El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes.</p> <p>Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa.</p>	<p>Se encontró que existe un vacío legal cuando la persona empleadora comunicaba el despido a través de una persona sin representación legal; como el vigilante, la secretaria, o alguna otra persona.</p> <p>Se considera este mecanismo como una forma de proteger los derechos de la parte trabajadora, para que el despido de hecho surta efecto en sede judicial. Y evitar que la carga de la prueba sea trasladada a la persona trabajadora.</p>



<p>Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.</p>	
<p>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 servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.</p> <p>Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.</p>	<p>Se considera que en la redacción actual genera desigualdad para aquellas personas trabajadoras cuyos ingresos mensuales son superiores a cuatro salarios mínimos regulados actualmente.</p>
<p>Art. 78.-Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.</p>	<p>Con esta modificación se pretende dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 del Convenio 149 de la OIT, donde se establece que las personas que desempeñan el trabajo doméstico deben contar con condiciones laborales equitativas dentro del régimen de salario mínimo.</p>
<p>Art. 180.-</p>	
<p>Art. 219.- Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica. Con ese</p>	<p>Se realiza la presente propuesta para armonizar con el artículo 3 de la Ley Especial Reguladora de la Emisión del</p>



Ministerio de Trabajo y Previsión Social



<p>objeto, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:</p>	<p>Documento Único de Identidad, que establece que el DUI es el único instrumento válido para efectos de identificar a una persona que contrae derechos y obligaciones.</p>
<p>Art. 219.- Inciso cuarto: Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observase deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizara por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.</p>	<p>Se hace esta propuesta con el propósito de facilitar el proceso de inscripción de Sindicatos ante el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.</p>
<p>Art. 225.- Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: 5º- No ser empleado de confianza ni representante patronal;</p>	
<p>Art. 227.- Las juntas directivas seccionales tendrán las obligaciones señaladas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 9, y 10 del artículo anterior, en lo tocante a la seccional respectiva. Además, para que la junta directiva general puedan darle cumplimiento a lo preceptuado en los numerales 2, 3, 7, y 8, las seccionales deberán comunicarle sin pérdida de tiempo, los hechos y los datos a que tales numerales se refieren.</p>	
<p>Art. 279.- La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.</p> <p>Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de</p>	



<p>la denegatoria. Si el Director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.</p> <p>Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.</p>	
<p>Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi- autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.</p>	<p>Esta propuesta pretende desconcentrar la prestación de servicios, y acercarlo a las poblaciones en el interior de la República.</p>
<p>Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;b) Horas y lapsos destinados para las comidas;c) Lugar, día y hora del pago;ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;f) 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;	



<p>g) 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</p> <p>h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.</p>	
<p>Art. 484.- Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de veinticuatro horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación.</p>	<p>Se propone la presente reforma con el propósito de facilitar la realización de la reunión entre las partes involucradas en la negociación colectiva.</p>
<p>Art. 491.- Cuando en el caso del Art. 488, la negativa de la parte a quien se presente la solicitud de negociación se fundare en la falta de titularidad de los solicitantes, el Director General de Trabajo, como acto previo a la etapa conciliatoria, comprobará si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el Art. 492. Tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso.</p> <p>Si los peticionarios no tienen la titularidad dicha el conflicto se dará por terminado. En caso contrario se aplicarán los artículos siguientes</p>	<p>Se propone la presente reforma con el objetivo que la Dirección General de Trabajo pueda tener acceso a la información necesaria para realizar la verificación de la titularidad, tomando en cuenta que la información está en poder de terceras personas.</p>
<p>Art. 494. El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.</p> <p>Si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente al representado, y si éste no comparece incurrirá en una multa hasta de un mil colones; si el mandante fuere una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal.</p>	<p>Se pretende garantizar la asistencia de la parte patronal al procedimiento de conciliación; así como se está adecuando los montos establecidos en el texto inicial del Código de Trabajo a la realidad actual.</p>
<p>Art. 610.- Prescriben en sesenta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y</p>	<p>Se pretende proteger el derecho a las personas trabajadoras de iniciar las acciones correspondientes de reclamo de indemnización por despido de hecho,</p>



Ministerio de Trabajo y Previsión Social



<p>perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art 47. La resultante de lo dispuesto en el Art 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la fracción 2da. Del Art 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción.</p>	<p>resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art 47.</p>
<p>Art. 611. Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en sesenta días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en sesenta días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador.</p>	<p>Se pretende proteger el derecho a las personas trabajadoras de iniciar las acciones correspondientes para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad,</p>
<p>Art. 612. Las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha del gasto o de la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia que declare exento de responsabilidad al patrono.</p>	<p>Se pretende proteger el derecho a las personas trabajadoras de iniciar las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334</p>
<p>Art. 616. Las demás acciones del trabajador o del patrono derivadas de los derechos que les reconoce este código, que no hayan sido especialmente contempladas en este Título, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.</p>	
<p>Art. 627. Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás legislación laboral que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.</p> <p>Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.</p>	<p>Se propone esta reforma debido que la multa prevista en el Código de 1974, de quinientos colones, al cambio actual representa apenas \$57.14; por lo tanto se encuentra desfasado, y pierde el sentido disuasorio que debería tener una sanción administrativa.</p>