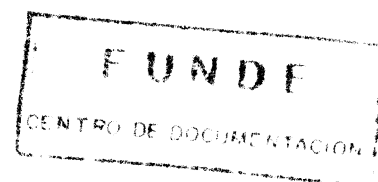


---

FUNDACION NACIONAL PARA EL DESARROLLO  
-FUNDE-

---



DOCUMENTO DE TRABAJO #5

ANALISIS COMPARATIVO SOBRE LEGISLACION LABORAL  
DOCUMENTO DE DISCUSION

CARMEN ALVAREZ BASSO

San Salvador, El Salvador  
Noviembre de 1992

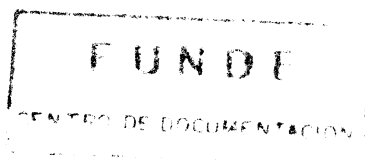
Trabajo elaborado como parte de la asesoría brindada por la FUNDE  
al sector laboral representado en el Foro para la Concertación  
Económica y Social

---

Av. Sisimiles 3256, Col. Miramonte Pte.  
Apdo. Postal 1774 Centro de Gobierno San Salvador, El Salvador  
Tel. 503-74-7490 / Fax 503-74-7486 Correo elec: fuadesv@huracan.cr

---

## INDICE



- Sumario Ejecutivo
- I. Introducción
- II. Consideraciones de Forma
- III. Consideraciones de Orden
- IV. Consideraciones de Fondo:
  - 1. Derecho Individual del Trabajo
    - \* Anteproyecto de Código de Trabajo
      - a. Disposiciones Generales
      - b. Salarios y Garantías Salariales
      - c. Salario Mínimo
      - d. Jornada de trabajo y semana laboral
      - e. Vacaciones Anuales
      - f. Obligaciones y Prohibiciones de empleadores y trabajadores
    - \* Convenios de la OIT
      - a. Salarios
      - b. Condiciones Generales de Empleo
      - c. Igualdad de Oportunidades y de Trato
      - d. Seguridad e Higiene en el Trabajo
      - e. Trabajo de Menores
      - h. Trabajadores Migrantes
    - \* Legislación Española
      - a. Disposiciones Generales
      - b. Salario y Garantías Salariales
      - c. Salario Mínimo
      - d. Tiempo de Trabajo
      - e. Modificación, suspensión y extinción de contratos
      - f. Infracciones y sanciones a trabajadores y empresarios
  - 2. Derecho Colectivo del Trabajo
    - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
      - a. Derecho Sindical
      - b. Negociación Colectiva
    - \* Convenio de la OIT
      - a. Libertad Sindical y Derecho de Sindicación
      - b. Negociación Colectiva
    - \* Legislación Española
      - a. Ley Orgánica de Libertad Sindical
      - b. Negociación Colectiva
  - 3. Derecho de Huelga
    - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
    - \* Convenios de la OIT
    - \* Legislación Española
  - 4. Seguridad Social
    - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
    - \* Convenios de la OIT
    - \* Legislación Española

- 5. Empleo
  - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
  - \* Convenios de la OIT
    - a. Política de Empleo
  - \* Legislación Española
    - a. Ley Básica de Empleo
    - b. Ley de Protección al Desempleo
- 6. Legislación Procesal Laboral
  - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
  - \* Legislación Española
- 7. Legislación sobre Trabajo de las Mujeres
  - \* Anteproyecto de Código del Trabajo
  - \* Convenios de la OIT
    - a. Maternidad
    - b. Lactancia
  - \* Legislación Española
    - a. Maternidad
    - b. Lactancia
    - c. Servicio del Hogar Familiar

## SUMARIO EJECUTIVO

En el presente trabajo se pretende hacer un análisis comparativo de legislaciones laborales que ayude a conformar las ideas básicas y los estándares mínimos necesarios para el buen funcionamiento de las relaciones laborales en El Salvador.

Se intenta una revisión del Derecho del Trabajo para hacerlo más congruente con la nueva situación económica desfavorable y crítica, y con la nueva realidad social y democrática del país.

Los principios inspiradores serán la incidencia de la legislación laboral en los niveles de empleo, la autonomía colectiva, mayor relevancia a la negociación colectiva, no discriminación de la mujer, mayor democratización de la libertad sindical, etc.

Los temas a tratar son las grandes áreas del derecho laboral, y la metodología trata de contemplar cada área y su tratamiento, primero en el Anteproyecto de Código del Trabajo, seguido por el tratamiento en los Convenios Internacionales de la OIT, y por último se estudia la Legislación Española Laboral.

### **Derecho Individual del Trabajo**

Las Disposiciones Generales de ambas legislaciones así como la regulación de las Condiciones Generales de Trabajo de la OIT, no difieren sustancialmente unas de otras, sin embargo, comparadas las del Anteproyecto de Código del Trabajo con las del Estatuto de los Trabajadores Español, éstas últimas son más detalladas y protectoras, y deberían de ser tomadas en cuenta para una mejor redacción y evitar lagunas legales.

El tema de los salarios y su tratamiento en el Anteproyecto también es mejorable en algunos temas como son: pagas extraordinarias, salario mínimo interprofesional. Pero sobre todo hay que analizar la posibilidad de la inclusión de una Institución española como es el Fondo de Garantía Salarial que garantiza el pago de salarios a los trabajadores en cualquier caso de insolvencia de la empresa.

En general el tema de las vacaciones y horas de trabajo se ajusta a la legislación internacional, aunque el tema de las horas extraordinarias, asuetos y días de permisos están mejor tratados en la legislación española.

## **Derecho Colectivo del Trabajo**

En el tema de la Libertad Sindical, el Derecho de Sindicalización está muy bien tratado en el Anteproyecto de Código del Trabajo; habría que eliminar la clasificación que se hace de los sindicatos y el requisito de un número mínimo de trabajadores para formar sindicatos, que contradice la legislación internacional y es limitante.

En el tema de Negociación Colectiva la regulación del Anteproyecto también es buena, sólo habría que eliminar que la representación sindical en las negociaciones se limite exclusivamente al sindicato que posea el 50% mas uno de los trabajadores de la empresa y posibilitar que todos los sindicatos, con representación, puedan entrar a la negociación. Este sistema posibilita obtener mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Hay que estudiar la posibilidad de introducir instituciones como las de delegados de personal y comites de empresas, que amplian la representación de los trabajadores en todas las empresas, más allá de la representación sindical.

## **Huelga**

El tema de la huelga se contempla en la parte de la Legislación Procesal Laboral del Anteproyecto, y se limita su concepto. La definición de la huelga debe hacerse de forma negativa para no limitar su aplicación como medida de solución de conflictos laborales; este tema debería de ser tratado como parte del derecho laboral sustantivo.

## **Seguridad Social**

La regulación de la Seguridad Social debería de hacer responsable al Estado de la protección y garantía para el trabajador en materia de Seguridad Social, en vez de al empresario; lo cual haría mas efectivo el cumplimiento, el pago de cotas y las garantías de éste derecho básico. Se requiere un estudio en profundidad del sistema de gestión, financiamiento y provisión de servicios del sistema de Seguridad Social español. La legislación internacional contempla que la responsabilidad por la Seguridad Social es responsabilidad del Estado,, quien debe de administrar las instituciones, proveer el servicio o garantizar su provisión.

## **Empleo**

El Anteproyecto de Código no se plantea los temas de fomento al empleo y protección por desempleo que forman parte de la legislación laboral moderna y es una obligación del Estado. La introducción de una legislación de éste tipo implica un cambio sustancial en la concepción de la responsabilidad del Estado en temas de Empleo, fundamental en ésta nueva etapa democrática del país.

## **Legislación Procesal Laboral**

El proceso laboral debe de estar basado en el principio de oralidad, celeridad, inmediación, concentración y gratuidad. Así se deben eliminar todas las instancias que dilaten su resolución y como hacer efectiva su aplicación.

## **Legislación sobre el Trabajo de Mujeres**

El principio de no discriminación, protección a la maternidad y derecho a la lactancia son los temas principales de este area, su tratamiento o no en un capitulo a parte debe de ser cuidadosamente estudiado, para no provocar un trato discriminatorio a la mujer.

## **I. Introducción**

En esta etapa de reordenación del sistema normativo, se requiere la revisión del Derecho Laboral, para hacerlo mas congruente con el sistema democrático y la nueva realidad económico y social del país. Así democratización, racionalización y la adaptación del Derecho Laboral a una situación económica desfavorable y crítica son los valores que deben inspirar esta reforma. El Derecho Laboral debe plantearse los problemas de su efectividad desde una dimensión macrosocial y sus efectos sobre los niveles de empleo; así como también considerar la responsabilidad social que tienen las empresas privadas para el conjunto de la sociedad.

El Derecho Laboral, como es sabido, combina en forma diferente en diferentes épocas, lo que se ha llamado legislación garantista individual y legislación promocional colectiva. Es claro que en estos momentos, existe una revalorización del momento colectivo frente al individualista en materia laboral. Esta nueva tendencia, fruto de un proceso de democratización de las relaciones colectivas, y de una flexibilización de soluciones que impone la nueva coyuntura económica, se refleja en un ampliación de lo negocial. El Derecho del Trabajo juega con cuatro elementos constitutivos que combinan de dos en dos, la dimensión individual y la colectiva, y la autonomía privada o la decisión pública.

La autonomía colectiva y la propia negociación colectiva adquieren así una nueva dimensión. La capacidad negocial para los sindicatos y patronales de mayor representatividad, la obligación de negociar de buena fe y la eficacia general del convenio colectivo son los tres pilares sobre los que se asienta una contratación colectiva cada vez más relevante.

Para comenzar a analizar la legislación laboral se hace pues necesario comenzar por dividir los objetivos y áreas a analizar. En la comparación que vamos a hacer contamos con el Anteproyecto de Código de Trabajo, que la Intergremial preparó en Agosto de 1991, con los convenios de la OIT y con la legislación laboral española (la comparación entre el actual Código y el Anteproyecto está hecha en la exposición de motivos del mismo). Así pues, vamos a comenzar por hacer consideraciones de forma, de orden y de fondo.

## **II. Consideraciones de Forma**

Entre los problemas de forma, al tratar la legislación laboral debemos definir lo que va a constituir el nuevo código del trabajo, como un libro que trate exclusivamente los problemas sustantivos de la relación laboral y después regular, separadamente, la parte procesal laboral. O si existen razones para que se contemplen en un mismo código los elementos sustantivos y los adjetivos conjuntamente y de una forma ordenada.

### III. Consideraciones de Orden

Ya dentro de lo que constituye la estructura del libro en sí, debemos hacer una clasificación lógica de lo que constituyen los grandes temas de Derecho Laboral, a saber: Derecho Individual del Trabajo; Derecho Colectivo del Trabajo (Libertad Sindical, Negociación Colectiva); Derecho de Huelga; Seguridad Social; Empleo; y Derecho Procesal Laboral. A su vez dividir el Código en Libros, Capítulos y Secciones dentro de cada tema tratado.

### IV. Consideraciones de Fondo

Analizaremos cada tema tocando los problemas de fondo haciendo una comparación del Anteproyecto de Código del Trabajo presentado por la Intergremial, en relación con los Convenios Internacionales de la OIT y la Legislación Laboral Española. Para sistematizar el estudio, iremos viendo como contempla cada area cada legislación por ese orden.

#### 1. Derecho Individual del Trabajo

\* El Libro I del **Anteproyecto de la Intergremial** trata sobre la relación individual del trabajo.

a. Las Disposiciones Generales son más o menos parecidas a la normativa española, sólo que más generalizadas. Por ejemplo, en el caso de los derechos y deberes laborales, éstos están implícitos en el art. 19 (del Anteproyecto) pero no se menciona explícitamente cuales son. El período de prueba establecido para todos los contratos de trabajo es de treinta días. Existe una carencia en cierto tipo de disposiciones, como por ejemplo, que cuando se extiende un contrato a prueba varias veces, el trabajador deviene trabajador fijo. Así mismo, cuando la naturaleza de un trabajo es discontinua tampoco se da una presunción de extensión de contratos, lo cual favorecería a los trabajadores para devenir trabajadores fijos. Tampoco se hace una relación explícita de los derechos y deberes laborales.

b. Salarios y Garantías Salariales: El artículo 148 define el concepto de salario de una manera limitada, en el sentido que, considera salario exclusivamente la retribución en dinero y no la económica que incluiría prestaciones en dinero y en especie. El Anteproyecto en el art. 150 convierte al salario en crédito privilegiado, sin embargo el Estatuto de los Trabajadores Español les da preferencia sobre los créditos privilegiados. Es buena la regulación que se hace en torno a no discriminación de pagas, por razón de sexo (152); nivelación (153); y la forma de estipular el salario (155). La regulación de los art. 161 y 162 es contradictoria en cuanto a la inembargabilidad del salario mínimo. Sólo se consideran inembargables 100 colones del mismo, lo cual es contradictorio con el concepto mismo de salario mínimo, que es el mínimo requerido para subsistir. Además se establece un sistema



