



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

## **LINEAMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 24 DE LA LEIV EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 29 NUMERAL 6° LITERALES B), E) Y F) DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS LICENCIAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

### **CONSIDERANDOS**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector en materia trabajo y con el compromiso de instaurar trabajo decente y promover ambientes libres de violencia en los lugares de trabajo en El Salvador, hace un esfuerzo institucional para la elaboración de los presentes lineamientos, tomando en cuenta lo siguiente:

- La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su art. 24 establece como responsabilidad para esta Cartera de Estado garantizar el otorgamiento de las licencias, justificación de llegadas tardías y las acciones que se puedan tomar, tales como, reubicación temporal o permanente y/o reorganización de horarios de mujeres en ciclos de violencia.
- Por su parte, el Código de Trabajo en el mes de febrero del año en curso fue reformado para la incorporación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, específicamente en lo relativo al artículo 29 ordinal 6° literales b), e) y f), establece:
  - En casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral debido a la imposibilidad física o psicológica de la trabajadora provocada por cualquier tipo de violencia.
  - Para cumplir diligencias o tramites de carácter judicial o administrativo, especialmente en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer.

- También la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem Do Pará”, en el art 7, lit d) establece dentro de los deberes de los Estados: “
- En igual forma tomando en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030, específicamente el objetivo 8, en la instauración del trabajo decente.

## **Disposiciones Generales**

**Primero.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer los criterios para que todo empleador y empleadora, en el cumplimiento de la normativa laboral, conceda licencia y/o tome como justificadas las llegadas tardías de toda mujer trabajadora en ciclos de violencia.

**Segundo.** En el marco de la socialización de los presentes lineamientos, la parte empleadora deberá de hacer del conocimiento de la parte trabajadora el contenido de los mismos para que en igual forma conozcan la prerrogativa a la que tienen derecho las mujeres trabajadoras en ciclo de violencia. Evento que en igual forma deberá darse a conocer a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y/o delegados de prevención en lo aplicable, para que sea parte de la ejecución del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

**Tercero.** Las definiciones que se utilizarán en los presentes lineamientos, son las contenidas en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, así como el Código de Trabajo y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

**Cuarto.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá poner a disposición del público, en la sección denominada “Unidad para la Equidad entre los Géneros” toda la información relativa al derecho de licencia o de justificación de llegadas tardías de mujeres en ciclos de violencia, que podrá servir a la parte empleadora para hacer del conocimiento de su personal.

**Quinto.** Para la verificación del cumplimiento de la normativa legal contenida en los presentes lineamientos, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo se realizarán las verificaciones del cumplimiento de la normativa de conformidad con el proceso establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

## **LINEAMIENTOS**

**Sexto.** Todo empleador para cumplir el artículo 24 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en relación con el artículo 29 numeral 6° literales b), e) y f) del Código de Trabajo y el artículo 8 numeral 10° de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, deberá realizar lo siguiente:

- I. Una vez informado por la mujer trabajadora sobre una ausencia y/o llegada tardía, el representante patronal deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos de dicho lugar de trabajo para que se tome como justificada. Lo anterior sin perjuicio de la presentación del permiso respectivo en el tiempo y forma establecida, considerando las condiciones de gravedad de los hechos de violencia sufridos y la afectación que han ocasionado.
- II. Una vez conocedor el empleador del ciclo de violencia en el que se encuentra la mujer trabajadora, si ésta lo solicita, y si las condiciones del lugar de trabajo lo permiten, se verificará la reubicación temporal o permanente, así como la reorganización de sus horarios.
- III. El Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces, deberá de tomar como justificadas las ausencias y/o llegadas tardías, así como no proceder al descuento de éstas.
- IV. En el expediente administrativo de la mujer trabajadora debe constar dicha circunstancia, sin embargo, deberá dicha circunstancia catalogarse como confidencial, de conformidad con el artículo 57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia.

De conformidad con el Código de Trabajo, la mujer trabajadora en ciclo de violencia deberá presentar al empleador constancia y/o certificación extendida por la autoridad competente sobre el proceso de violencia que se está llevando a cabo.

**Séptimo.** Por otra parte, en caso de tratarse de violencia laboral, independientemente de la persona que provenga, la parte empleadora deberá considerar acciones afirmativas para prevenir, abordar y erradicar la violencia, considerando si así lo permite la organización de la empresa, realizar horarios diferenciados y o reubicación de la mujer trabajadora en ciclo de violencia.

**Octavo.** Se recomienda al empleador/a crear un procedimiento interno en la empresa para el trámite de las justificaciones por ausencias o faltas de puntualidad en los casos de trabajadoras en ciclos de violencia.

**Noveno.** En caso de no cumplirse con la normativa relacionado, todo lugar de trabajo que no conceda las licencias establecidas, será sancionado con una multa económica de conformidad con el artículo 627 del Código de Trabajo y el artículo 82 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (oscilando la multa entre los 14 a 18 salarios mínimos mensuales).

## **TRANSITORIOS**

**Décimo.** Los Lineamientos entrarán en vigor al día hábil siguiente de su autorización, sin perjuicio de la normativa vigente.

**Décimo Primero.** A más tardar en el mes de junio de 2019, los lugares de trabajo realizarán los ajustes necesarios para dar cumplimiento a los presentes Lineamientos.