



CONSEJO NACIONAL
DE CALIDAD
— EL SALVADOR —

CONSEJO NACIONAL DE CALIDAD

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

San Salvador, marzo de 2013



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL CONSEJO NACIONAL DE CALIDAD

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

- Art.1 El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha del Consejo Nacional de Calidad, a las cuales deben sujetarse tanto el Consejo Nacional de Calidad como los trabajadores y trabajadoras que en él laboran en la ejecución o desarrollo del trabajo, y también regular las relaciones laborales que se originen en la prestación de servicios entre el Consejo Nacional de Calidad y sus trabajadores (as).
- Art.2 En el texto del presente Reglamento Interno de Trabajo se denominará al Consejo Nacional de Calidad como el patrono o CNC, y las personas que prestan sus servicios se denominarán con el nombre genérico de "el trabajador", "la trabajadora"; a los integrantes de la máxima autoridad del CNC se les denominará "El Consejo"; al Organismo Salvadoreño de Normalización como "OSN", al Organismo Salvadoreño de Acreditación como "OSA", al Centro de Investigaciones de Metrología como "CIM", al Organismo Salvadoreño de Reglamentación Técnica como "OSARTEC", y a la Oficina Administrativa del Consejo como "OAC".
- Art.3 El Consejo, tiene su domicilio en la ciudad de San salvador y está facultado para establecer oficinas en cualquier lugar del territorio nacional; Y su dirección actual es primera calle poniente y final cuarenta y una avenida norte, número dieciocho, Colonia Flor Blanca, departamento de San Salvador.
- Art.4 El Consejo Nacional de Calidad tiene por finalidad, integrar la infraestructura nacional de la calidad, encargada de desarrollar, fortalecer y facilitar la cultura de calidad, promoviendo la competitividad de los sectores productores, importadores, exportadores y comercializadores en general, de bienes y servicios, generando confianza en el intercambio de estos; y contribuir a proteger los derechos de los consumidores y el goce a un medio ambiente sano, garantizando la seguridad y calidad de los productos, incluidos los alimentos y servicios, así como todo tipo de equipo e instalaciones, procurando la salud de las personas y la salud animal y vegetal.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 5 El presente reglamento se aplicará a los trabajadores y trabajadoras del CNC; no se aplicará este reglamento a los(as) Miembros del Consejo Nacional de Calidad, ni tampoco se aplicará a los miembros de las Comisiones Directivas del OSN, OSA, CIM y del OSARTEC. El presente Reglamento se aplica a los(as) Directores(as) Técnicos(as) de los Organismos, no obstante ser miembros(as) del Consejo y Presidentes(as) de las Comisiones Directivas del OSN, OSA, CIM y del OSARTEC.

ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA.

Art. 6 Las atribuciones y facultades que la ley señala al CNC serán ejercidas de acuerdo a la siguiente estructura:

- El Consejo, que constituye el órgano de máxima autoridad y dirección de la Institución;
- El Presidente(a) del Consejo en su carácter de representante legal del Consejo;
- El Asistente General o la Asistente General del CNC: que será el Secretario(a) del CNC.
- El Jefe o la Jefe de la OAC, responsable de la administración del Consejo y de apoyar al OSN, al OSA, al CIM y al OSARTEC, en aspectos legales, administrativos, financieros y otros;
- Las Comisiones Directivas de OSN, OSARTEC, CIM y OSA que son las autoridades inmediatas de los Organismos y cuyo objetivo principal es facilitar la gestión en materia administrativa, financiera y operacional.
- Los(as) Directores(as) Técnicos(as) del OSN, OSARTEC, CIM y OSA que son los encargados y las encargadas de asegurar el cumplimiento de las atribuciones de sus respectivos organismos, siendo responsables de su adecuada administración y operación, así como de cumplir con los acuerdos de su respectiva Comisión Directiva;
- Los(as) Jefes de Departamentos y Unidades Especializados, creados por ley o de acuerdo a las necesidades del CNC, cuyas atribuciones y funciones son determinadas de manera específica.

Art. 7 El Presidente o la Presidenta del CNC es el o la responsable patronal de los trabajadores y trabajadoras del mismo. Los funcionarios y las



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

funcionarias del CNC, serán responsables de dirigir el personal a su cargo y del cumplimiento de las labores encomendadas, las cuales deberán realizarse con eficiencia y eficacia, así como de propiciar un ambiente de trabajo adecuado. Además, tendrán la responsabilidad por el manejo, cuidado y conservación de los bienes y recursos asignados a su dirección, oficina o unidad y velar por el fiel cumplimiento del presente reglamento.

CAPÍTULO II. REQUISITOS DE INGRESO.

- Art. 8 Las personas que deseen prestar sus servicios como trabajadores o trabajadoras del CNC, deberán someterse al proceso de Reclutamiento y Selección conforme al procedimiento del caso. El nuevo trabajador o trabajadora deberá llenar la ficha de personal respectiva. Así mismo, deberá presentar la siguiente documentación necesaria para su expediente personal:

Fotocopia de Documento Único de Identidad (DUI), pasaporte o permiso de trabajo según el caso; b) Fotocopia del NIT, ISSS, AFP o INPEP; c) Currículo (hoja de vida); d) Fotocopia de Títulos o Certificado de desarrollo académico y e) Fotocopia de constancia de egresado o de notas de estudio, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Organización y Descriptores de Puestos.

En ningún caso el CNC solicitará prueba de embarazo, ni examen de VIH-SIDA, así como tampoco se exigirá constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores o Trabajadoras.

- Art. 9 Las Comisiones Directivas de los organismos autorizarán a propuesta de los Directores(as) Técnicos(as) la contratación de los trabajadores y trabajadoras de los organismos, de acuerdo a las necesidades de cada Organismo.

El Presidente(a) del CNC autorizará, a propuesta del Jefe(a) de la OAC, la contratación de los trabajadores y trabajadoras de la OAC

El Consejo nombrará al o la Asistente General del Consejo, al Jefe(a) de la OAC, a los(as) Directores(as) Técnicos(as) y al Auditor(a) Interno(a).

- Art. 10 En igualdad de condiciones y con el objeto de promocionar y estimular a los trabajadores y trabajadoras, para llenar las plazas vacantes o contrataciones nuevas, preferentemente se hará un proceso interno de selección, de no encontrar el personal idóneo para el puesto, se procederá a iniciar un proceso externo.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 11 El CNC en los contratos individuales de trabajo podrá estipular que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

Art. 12 Para efecto del artículo anterior, de no ser satisfactorio el desempeño del trabajador o trabajadora durante el período de prueba, el jefe inmediato deberá rendir un informe confidencial por lo menos ocho días hábiles antes de finalizar el período de prueba sobre el comportamiento, eficiencia y desempeño del trabajador o trabajadora. El jefe o la jefa inmediato(a) del trabajador o trabajadora en período de prueba, le notificará a éste o ésta de la terminación del contrato al menos tres días hábiles antes de finalizar el período de prueba.

El jefe o jefa de dicha unidad deberá notificar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos a fin de dejar sin efecto la contratación del trabajador o trabajadora.

Art. 13 Deberá ubicarse a los trabajadores y trabajadoras en aquellos puestos en los que por su formación y experiencia se obtengan los mejores resultados; no obstante se podrá trasladar a los trabajadores y trabajadoras, a cualquier unidad organizativa, de acuerdo a las necesidades del servicio, siempre que no se afecte su categoría y salario, y su perfil sea el adecuado para el nuevo puesto.

Art. 14 A todo trabajador o trabajadora, se le hará entrega del Manual de Inducción, sobre la organización del Consejo. La unidad de Recursos Humanos es la responsable del proceso de inducción del nuevo personal.

Art. 15 El CNC desarrollará programas de capacitación continua, con el propósito de incrementar el nivel profesional y el rendimiento de sus trabajadores y trabajadoras. Los programas a realizarse serán determinados por la unidad responsable de los trabajadores y trabajadoras en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo a las prioridades y disposición de recursos de la institución.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Art. 16 Los(as) Directores(as) Técnicos(as) y el Jefe de la OAC, podrán autorizar la capacitación técnica y general de los trabajadores (as) para su desarrollo personal y profesional.

CAPÍTULO III. DÍAS Y HORAS DE TRABAJO.

Art. 17 Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 18 Las trabajadoras y los trabajadores del CNC, prestarán sus servicios bajo el siguiente horario de trabajo, así: de lunes a viernes, de las ocho horas a las dieciséis horas del día.

Art. 19 Las modificaciones posteriores al horario de trabajo se tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores y trabajadoras. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el o la Director(a) General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores del CNC y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 20 Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 21 Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 22 Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

- Art. 23 El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.
- Art. 24 Los trabajadores y trabajadoras asistentes de los funcionarios del CNC, cuando el caso lo amerite, podrán sujetarse a un horario diurno diferente al establecido en el Artículo 18 de este Reglamento Interno de Trabajo, propuesto por sus respectivos superiores y aprobados por los(as) Directores(as) Técnicos(as) o el Jefe o la Jefa de la OAC, según corresponda.

CAPÍTULO IV. HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA.

- Art. 25 Se considera tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador o trabajadora está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.
- Art. 26 Las trabajadoras y los trabajadores del CNC gozarán de cuarenta minutos para tomar sus alimentos, dicha pausa se hará efectiva de las doce horas con treinta minutos a las trece horas y diez minutos, de lunes a viernes.

CAPÍTULO V. LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO.

- Art. 27 El Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador o trabajadora por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador o la trabajadora dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador o trabajadora del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el Código de Trabajo.

Art. 28 El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en el Código de Trabajo .

Art. 29 Las remuneraciones serán aprobadas por el Consejo, y propuestas sobre la base de un sistema de salarios fundamentado por las políticas emanadas de éste.

El CNC efectuará el pago del salario de manera oportuna, íntegra y personal a sus trabajadores o trabajadoras, en moneda de curso legal, mediante transferencia o de depósito en cuenta bancaria en la institución financiera que señale la OAC.

El pago de los salarios para los trabajadores y trabajadoras del CNC se hará en forma mensual, por lo menos cinco días hábiles antes de finalizar el mes, en las oficinas del CNC.

Art. 30 El salario no se puede compensar. Únicamente se podrá retener hasta en un veinte por ciento, para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones provisionales, cotizaciones para salud, impuestos o cualquier otra que determinen las leyes aplicables, en las cuantías que en ellas se determinen.

Art. 31 El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento.

Art. 32 Cuando el trabajador o trabajadora sea deudora del CNC por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el CNC sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

Art. 33 El salario deberá pagarse al propio trabajador o trabajadora; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero o compañera de vida, o a alguno de sus ascendientes o

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



descendientes, previamente autorizado. No se podrá enajenar créditos por salarios.

- Art. 34 El CNC llevará planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador o trabajadora; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.
El trabajador o trabajadora recibirá, si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma.
- Art. 35 Se remunerará con salario básico de un día, aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

CAPÍTULO VI. DESCANSO SEMANAL.

- Art. 36 Todo trabajador o trabajadora del CNC tiene derecho a dos días de descanso remunerado por cada semana laboral.
- Art. 37 Se establece el sábado y el domingo como días de descanso semanal remunerado.
- Art. 38 Los trabajadores o trabajadoras del CNC tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en sus correspondientes días de descanso.

En el monto del salario mensual estará incluida la prestación pecuniaria de los días de descanso semanal.

- Art. 39 Los trabajadores o trabajadoras que de común acuerdo con sus patronos trabajen en los días que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a esos días, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Art. 40 El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

CAPITULO VII. ASUETOS.

Art. 41 Se establecen como días de asueto remunerado los días siguientes:

- i) Primero de enero
- ii) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- iii) Primero de mayo,
- iv) Diez de mayo
- v) Diecisiete de junio
- vi) Tres, cinco y seis de agosto
- vii) Quince de septiembre.
- viii) Dos de noviembre
- ix) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

Art. 42 Toda modificación, supresión o reforma que por Decreto Legislativo se hiciere de los días de asueto, quedará incorporada de pleno derecho en el artículo anterior, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 43 El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142 del Código de Trabajo. En el monto del salario mensual estará incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 44. Los trabajadores o trabajadoras del CNC que de común acuerdo con los Directores(as) Técnicos(as) o el o la Jefe OAC, según sea el caso, trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 45 Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo anterior y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

CAPITULO VIII. VACACIONES ANUALES.

Art. 46 Los trabajadores y trabajadoras del CNC gozarán de vacaciones colectivamente, en los períodos que se detallan a continuación:

- a) Los días correspondientes al período de vacaciones remuneradas de Semana Santa, así: desde el lunes santo hasta el lunes de pascua, inclusive.
- b) Los días correspondientes al período de vacaciones de las fiestas de agosto de San Salvador, así: desde el uno al siete de agosto, inclusive.
- c) Los días correspondientes al período de vacaciones de fin de cada año, así: desde el veinticuatro de diciembre del año en curso hasta el dos de enero del año siguiente, inclusive.

Estos períodos de vacaciones incluyen los días de asueto establecidos por ley.

Los trabajadores y trabajadoras, serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Art. 47 Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 48 Para calcular la remuneración que el trabajador o trabajadora debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- 1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o trabajadora haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 49 La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador o trabajadora empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

Art. 50 Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador o trabajadora fuere despedido(a) de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Art. 51 Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador o trabajadora de tomarlas.

CAPITULO IX. AGUINALDOS.

Art. 52 Todos los trabajadores y trabajadoras del CNC, tendrán derecho al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador o trabajadora tuviere dos meses o más de estar en servicio.

La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador o trabajadora como prima en concepto de aguinaldo será:

1º Para quien tuviere más de **dos meses y menos de tres años** de servicio, la prestación equivalente al salario de **quince días**;

2º Para quien tuviere **tres años o más y menos de diez años** de servicios, la prestación equivalente al salario de **diecinueve días**;

3º Para quien tuviere **diez o más años** de servicio, una prestación equivalente al salario de **veintiún días**.

Los trabajadores y trabajadoras que tuvieren menos de dos meses de servicio al día veinte de diciembre, se le pagará la parte proporcional al

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado los dos meses de servicio a la fecha indicada.

- Art.53 La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores y trabajadoras que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año. Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:
- 1º) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y
 - 2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o trabajadora haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.
- Art.54 Perderán totalmente el derecho al aguinaldo, los trabajadores y trabajadoras que en dos meses sean o no consecutivos del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría que pagarse, hayan tenido en cada uno de dichos meses más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo aunque estas fueren solo de mediodía.
- Art. 55 En caso de retiro del trabajador o trabajadora, antes del día doce de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional del aguinaldo, según el caso correspondiente al tiempo de servicio comprendido entre el doce de diciembre a la fecha de su retiro, siempre que dicho tiempo de servicio fuere mayor de un mes.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el CNC, o cuando el trabajador o la trabajadora fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CAPITULO X. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES Y DERECHOS PARA LOS(AS) TRABAJADORES (AS).

Art. 56 Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras:

- i) Desempeñar en forma profesional, diligente y esmerada las labores inherentes a su cargo;
- ii) Respetar a sus superiores, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus funciones;
- iii) Respetar a sus compañeros, a fin de mantener relaciones armónicas que faciliten las labores;
- iv) Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él, por razón de su cargo;
- v) Observar buena conducta en el desempeño de sus funciones, en el lugar de trabajo y fuera de él, evitando cualquier acto que pueda causar perjuicios al prestigio del CNC;
- vi) Acatar y cumplir todas las normas y lineamientos concernientes a la higiene y seguridad establecidos por el CNC, para seguridad y protección del personal e instalaciones de la institución;
- vii) Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él íntegramente durante la jornada correspondiente;
- viii) Conservar en buen estado los bienes materiales del Consejo, como los implementos, máquinas y equipos propiedad del CNC;
- ix) Dar la información que se requiera para uso oficial interno; y,
- x) Registrar personalmente su asistencia en la hora de entrada y salida. Se elaborará un Instructivo específico para el control y registro de la asistencia de todo el personal, el cual será emitido por la OAC.
- xi) Cumplir con el presente reglamento y demás disposiciones legales, laborales o administrativas que le sean aplicables.

Art. 57 Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras del CNC:

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



- i) Faltar al trabajo o ausentarse en las horas laborales sin permiso previo o causa justificada;
- ii) Portar armas de cualquier clase mientras permanecen en los lugares de trabajo, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de sus servicios;
- iii) Hacer cualquier clase de propaganda partidarista dentro de las oficinas de la institución;
- iv) Cometer actos impropios, como usar palabras disonantes o dirigirse a sus compañeros o jefes en forma indecorosa, indebida e insultante;
- v) Usar vehículos, equipo de oficina, herramientas y demás bienes del CNC para propósitos distintos de aquel que están asignados, o en beneficio de personas ajenas al CNC;
- vi) Alterar, falsificar, destruir o sustraer cualquier documento, valores o información perteneciente al CNC.
- vii) Hacer uso indebido o tolerar el uso indebido de fondos, valores, bienes o información que el CNC les haya confiado o a la que tengan acceso en razón de su cargo.
- viii) Solicitar o recibir retribución por las actividades que por su cargo corresponda ejercer por la inspección y verificación y otros o por obtener un resultado determinado por una denuncia.
- ix) Efectuar operaciones de producción, procesamiento y comercialización interna o externa de bienes tangibles o intangibles y;
- x) Celebrar negocios, actos o contratos de cualquier naturaleza con el CNC, en los cuales tuvieran un interés personal.

Se entenderá que existe interés personal cuando participan sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, sociedades en las cuales tengan participación o los socios o Miembros del Consejo o miembros de las Comisiones Directivas de éstas, en su carácter particular.

Art. 58 Son derechos de todo trabajador o trabajadora:

- i) Percibir la remuneración que le corresponde, de conformidad al nombramiento, régimen de salarios y plaza que desempeñe en forma permanente;



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- ii) Ascender en base a méritos comprobados y gozar de estabilidad en el cargo;
- iii) Gozar de asuetos, descanso semanal remunerado, vacaciones y licencias de acuerdo a lo establecido en este reglamento;
- iv) Percibir aguinaldo;
- v) Recibir de sus superiores y compañeros un trato adecuado a su condición de ser humano;
- vi) Ser oídos en sus peticiones y reclamos y recibir respuesta en un período no mayor de ocho días hábiles;
- vii) Optar a las vacantes, cuando cumpla con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño de la misma;
- viii) Conocer y apelar su evaluación de desempeño;
- ix) Solicitar traslado dentro de la institución;
- x) Percibir indemnización de acuerdo a la Ley cuando sea despedido por causa injustificada.
- xi) A realizar sus labores en un ambiente de trabajo que reúna condiciones adecuadas de seguridad e higiene laboral.
- xii) Contar con todos los recursos necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- xiii) Regresar a su cargo asignado después de concluir el tiempo de descanso semanal, asuetos, descanso postnatal y vacaciones.
- xiv) Todos los demás que le otorguen las leyes y el reglamento de la institución.

CAPITULO XI. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL CNC.

Art. 59. Son obligaciones del CNC:

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



- 1) Pagar al trabajador(a) su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo V, de este Reglamento Interno de Trabajo;
- 2) Pagar al trabajador(a) una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- 3) Proporcionar al trabajador(a) los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador(a) proporcione estos últimos;
- 4) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador(a), cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
- 5) Guardar la debida consideración a los(as) trabajadores (as), absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
- 6) Conceder licencia al trabajador o trabajadora, de conformidad a las reglas siguientes:
 - a) Licencias con goce de salario:
 - i) Para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público, encomendadas por ley o emanadas de disposiciones administrativas de autoridad competente, por el tiempo que fuera necesario;
 - ii) Para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal, dentro o fuera del país, por el tiempo que fuera necesario;
 - iii) En caso de contraer nupcias, por un período de cinco días hábiles;
 - iv) Por enfermedad grave del padre, madre, cónyuge, conviviente o hijo(a), por un plazo que no podrá exceder de veinte días hábiles en el año, la que deberá ser debidamente comprobada.
 - v) En caso de fallecimiento de cualquiera de los padres, cónyuge, conviviente o hijos, por un período de cinco días hábiles;



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- vi) Para asistir a consulta médica o tratamientos al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o clínica particular, por el tiempo que fuera necesario, lo que deberá ser comprobado;
- vii) Por motivos personales que requieren de su presencia, con autorización del Director(a) Técnico(a) o Jefe(a) de la OAC, durante un período que no exceda de cinco días hábiles, sucesivos o no, en cada año calendario, debiendo para tal efecto, la unidad competente, llevar un registro de los períodos objeto de estos permisos;
- viii) Por enfermedad, se concederá licencia y el reconocimiento del pago completo de estos días, con la autorización del Director(a) Técnico(a) o Jefe(a) de la OAC siempre y cuando no pase de quince días; si excede de este período, la autorización del permiso por enfermedad deberá ser solicitada mediante acuerdo a la Comisión Directiva respectiva y para el caso del personal de la Oficina Administrativa y la Asistencia General, se solicitará al Presidente del Consejo; si la incapacidad excediera de noventa días se deberá solicitar autorización a los miembros del Consejo, debiendo anexar previamente para cualquiera de los casos la documentación de la incapacidad, validada por el ISSS, que compruebe la enfermedad existente.
- ix) Por alumbramiento por un máximo de noventa días, pudiendo otorgarse desde un mes antes del esperado para el parto. En caso de que cualquier licencia sea prorrogada por un término mayor de un mes, la misma no excederá en conjunto de tres meses.

Por tres días hábiles en caso de nacimiento o adopción, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso.

- x) Por becas para realizar estudios especializados, como maestrías o post grado fuera del país, financiado por el CNC o por el Gobierno u otras instituciones y que tengan relación con las funciones que desempeña el trabajador o trabajadora, con los planes de capacitación y objetivos institucionales.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Los trabajadores y trabajadoras beneficiados con esta prestación están obligados a prestar sus servicios por el doble del período de la duración de la beca. El incumplimiento de lo aquí dispuesto, obligará al favorecido a reintegrar el salario desembolsado por el CNC o por el Estado por el tiempo no servido.

- b) Licencias sin goce de salario:
- i) Por motivos particulares, por un período no mayor de sesenta días; no pudiendo otorgarse si no se ha trabajado en la institución a lo menos seis meses completos.
 - ii) Para ocupar cargos por nombramiento del Señor Presidente de la República, de la Asamblea Legislativa o de la Corte Suprema de Justicia, por el período de su nombramiento.
 - iii) Para ocupar otros cargos de carácter público, hasta por el período correspondiente.
 - iv) Para desempeñar cargos de elección popular, hasta por la duración del período respectivo.
 - v) Cuando fuese detenido por autoridad judicial o administrativa, o se iniciare proceso penal en su contra que le impida presentarse a sus labores, mientras no hubiese condena.

Para tener derecho a las licencias a que se refieren los literales ii), iii), y iv), el interesado deberá presentar, con anticipación no menor a diez días hábiles, la solicitud y antecedentes justificativos del permiso requerido al área de Recursos Humanos de la OAC.

Cuando las licencias sin goce de salario no exceden los cinco días serán autorizadas por el (la) Director(a) Técnico(a) o el o la Jefe OAC, según corresponda, si excedieren a dicho tiempo serán autorizadas por las Comisiones Directivas de cada organismo; y las licencias correspondientes al o la Asistente General y al o la Jefe de la OAC, serán autorizadas por el Presidente(a) del Consejo.

El tiempo que duren las licencias concedidas conforme al presente artículo, se tomará como de trabajo efectivo para efectos de prestaciones sociales y económicas.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Para efectos de permisos, todo trabajador y trabajadora estará obligado(a) a presentar la autorización respectiva a la Unidad de Recursos Humanos

- 7) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los(as) trabajadores (as) en sus oficinas y otros centros de trabajo análogos;
- 8) Pagar al trabajador o trabajadora los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9) Cumplir con el presente Reglamento Interno de Trabajo;
- 10) Contratar como mínimo, por cada veinticinco trabajadores (as) que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.
- 11) Todas las que les impongan el Código de Trabajo, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de la Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.

Art. 60.- Se prohíbe al CNC:

- 1) Exigir a sus trabajadores (as) que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
- 2) Exigir o aceptar de los(as) trabajadores (as) gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
- 3) Tratar de influir en sus trabajadores (as) en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- 4) Tratar de influir en sus trabajadores (as) en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 5) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los(as) trabajadores (a) por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- 6) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores (as), para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;

- 7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores (as);
- 8) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores (as), salvo que exista causa legal; y
- 11) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos del este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a Los(as) trabajadores (as)
- 12) 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 o trabajadora.
- 13) Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes para comprobar si se encuentran en estado de gravidez.
- 14) Exigir a los(as) trabajadores (as) la prueba del VIH/SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 15) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los(as) trabajadores (as), por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.

CAPÍTULO XII.

LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES NI MENORES DE EDAD.

Art.61 El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- Art. 62 La jornada de trabajo de los adolescentes menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales, se prohíbe también el trabajo nocturno.
- Art.63 Se prohíbe en el CNC, el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.
- Art.64 Se prohíbe al CNC destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.
Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.
- Art.65 Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.
- Art.66 Los(as) menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.
- Art. 67 El CNC cuando tenga a su servicio trabajadores (as) menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.
Los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser trabajadores.
Un reglamento determinara los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:
- a) El mismo se practique por un médico calificado;
 - b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
 - c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
 - d) tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.
El examen médico a que se refiere este artículo, será gratuito para el trabajador o trabajadora.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art.68 Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria, a su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme al párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

CAPITULO XIII. EXÁMENES MÉDICOS Y MEDIDAS PROFILÁCTICAS.

Art. 69 Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de las labores ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, es obligación de CNC mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus trabajadores (as)

Art. 70 Los trabajadores o trabajadoras deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por el Jefe OAC o los Directores Técnicos en su caso, con el objeto de comprobar su estado de salud.

Art. 71 Los trabajadores o trabajadoras deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

CAPITULO XVI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Art. 72 El CNC debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores o trabajadoras, especialmente en lo relativo a:

- 1º) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- 3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Art. 73 Todo trabajador o trabajadora estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y Mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones del CNC, que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

- Art. 74 El CNC a través de la OAC, para propiciar y mantener la salud física y mental del personal, dictará las Normativas aplicables en lo referente a seguridad laboral, salud e higiene ocupacional, normas de convivencia, normas de ahorro energético y otras necesarias para el buen desempeño del personal.
- Art. 75 La OAC deberá también emitir normas de uso y acceso a las instalaciones del CNC, para garantizar el buen uso y el resguardo de las mismas. Todo el personal estará obligado a someterse a estas Normativas.
- Art. 76 El personal del CNC estará sujeto al Régimen de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y gozará de las licencias y demás prestaciones que se originen por accidente y enfermedades comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y maternidad, de conformidad a la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.
- Art. 77 El CNC no será responsable de los riesgos profesionales producidos por caso fortuito o fuerza mayor, extraños y sin relación alguna con el trabajo, y los provocados intencionalmente por la víctima. El CNC también está exento de responsabilidad cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriagues o bajo la influencia de drogas.

CAPÍTULO XV. BOTIQUÍN.

- Art.78 El CNC mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de todos los(as) trabajadores (as) a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

CAPITULO XVI. PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 79 En virtud de que el CNC está sujeto al régimen del Seguro Social, éste quedará exento de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los(as) trabajadores (as), en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

No obstante lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los contratos de trabajo o contenidas en el Reglamento, el patrono estuviera obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los(as) trabajadores (as) podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto.

OTRAS PRESTACIONES.

Art. 80. El Consejo proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras, los siguientes seguros:

- a) Seguro de Vida de conformidad a las Disposiciones Generales de Presupuesto,
- b) Seguro de Fidelidad a los trabajadores o trabajadoras que de acuerdo a la Ley les sean requeridos.

Art. 81. El CNC proporcionará a los trabajadores y trabajadoras administrativo, secretarial y de servicio, tres uniformes por cada año. Para tener derecho a esta prestación el trabajador o trabajadora deberá haber cumplido con el período de prueba.

Art. 82. Todos los trabajadores y trabajadoras del CNC, tendrán derecho a una bonificación anual como incentivo al desempeño, en la segunda semana de diciembre de cada año, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se otorgará como bonificación un salario mensual a los trabajadores y trabajadoras que hayan obtenido una calificación mayor o igual a 70 puntos en la Evaluación del Desempeño.
- b) No podrá recibir el incentivo el trabajador y trabajadora que haya cometido una falta grave de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo del CNC.
- c) Para recibir el incentivo, es indispensable que el trabajador o trabajadora se encuentre prestando sus servicios en el momento de pagarlo, excepto que se encuentre con permiso con goce de salario. Además que haya completado durante el año que corresponda al menos seis meses de prestar servicio a la Institución y que dentro del mismo año no haya tenido penas de suspensión que excedan de un mes.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- d) El trabajador o trabajadora que haya hecho uso de más de treinta días de permiso sin goce de salario durante un ejercicio fiscal, no podrá recibir este incentivo.

El CNC evaluará el desempeño del personal, de conformidad al mecanismo establecido en el Procedimiento, Instructivo o Manual para la Evaluación del Desempeño elaborado por la OAC.

Art. 83 El tiempo de labores de los trabajadores y las trabajadoras del CNC, requerido para los efectos de compensaciones pecuniarias, prestaciones sociales, asuetos, aguinaldos y demás bonificaciones, deberán computarse desde la fecha de inicio de la prestación de servicios para el CNC.

VIÁTICOS INTERNOS.

Art. 84 Los trabajadores y las trabajadoras del CNC que posean un salario mensual menor a mil sesenta y seis dólares con veintinueve centavos, devengarán una cuota máxima diaria de viáticos de ocho dólares, de la siguiente forma: Salida de las instalaciones de oficina antes de las siete horas tendrá derecho a cuota de desayuno de dos dólares con veintinueve centavos; regreso a sede de oficina después de las trece horas y treinta minutos tendrá derecho a cuota de almuerzo de dos dólares con ochenta y seis centavos y regreso a la oficina después de las dieciocho horas tendrá derecho a cuota de cena de dos dólares con ochenta y cinco centavos.

CAPITULO XVII. PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS.

Art.85 Las peticiones y reclamos de los(as) trabajadores (as) relacionadas al desarrollo de sus labores o a la disciplina interna, deberán dirigirse al Jefe o la jefa superior inmediato en forma escrita, quien deberá resolver por escrito, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Si el asunto objeto de la petición o reclamo fuera de especial importancia para las actividades del CNC, se hará del conocimiento de los Directores(a) Técnicos(a) o del Jefe o la Jefa de la OAC, según corresponda, quien se pronunciará al respecto, por escrito, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Art. 86 No obstante lo anterior, las Comisiones Directivas de los Organismos podrán conocer toda clase de peticiones o reclamos, en primera instancia

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



o revisión, y dictaminarán lo pertinente, por escrito, en un plazo máximo de cinco días hábiles, después de realizada la petición o reclamo.

CAPITULO XVIII. DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS.

Art. 87 Se establecen las sanciones disciplinarias siguientes:

- i) Amonestación verbal;
- ii) Amonestación por escrito;
- iii) Suspensión sin goce de salario por un día ,
- iv) Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización y calificación de motivos de la Dirección General de Inspección de Trabajo, y
- v) Terminación de Contrato Individual de Trabajo, sin Responsabilidad Patronal, de conformidad a las causales establecidas en el artículo 50 del Código de Trabajo.

Art. 88 La amonestación verbal privada al trabajador o trabajadora será procedente:

- i) Por no desempeñar el trabajo en forma cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que le indiquen sus superiores;
- ii) Cuando cometa faltas leves en el desempeño de sus funciones;
- iii) Por no presentarse correctamente vestido, sin el debido uniforme si aplica, o no mantener esa corrección durante las horas de trabajo;
- iv) Por llegar atrasado a su trabajo por más de cinco minutos de la hora normal de ingreso por más de 5 veces al mes;
- v) Por no observar estrictamente las prescripciones que por seguridad o higiene han sido establecidas en la institución;
- vi) Por ocupar los útiles, materiales, equipos, muebles y demás implementos suministrados por el Consejo, en fines diversos a los que por costumbre están destinados estos o en beneficio de personas ajenas a la Institución;



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- vii) Por extraer del Consejo los útiles, equipos e implementos de trabajo sin permiso previo de sus superiores; y,
- viii) Por atender en las instalaciones visitas particulares ajenas a la labor que se desempeña.

Art. 89 La amonestación escrita al trabajador o trabajadora será procedente en los siguientes casos:

- i) Por no obedecer las órdenes o instrucciones que recibe de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores;
- ii) Por no tratar con la debida cortesía al usuario o persona con quien deba relacionarse en el desempeño de sus labores;
- iii) Por no suministrar la información solicitada por sus superiores o unidades especiales en el tiempo requerido;
- iv) Por hacer cualquier clase de propaganda política en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores;
- v) Por reincidir en alguna de las infracciones mencionadas en el artículo anterior y hubiera recibido amonestación verbal.
- vi) Cuando la gravedad de la falta a juicio del Jefe respectivo no amerita suspensión.

La aplicación de este tipo de sanción deberá realizarse por el Director Técnico o el Jefe de la OAC, según corresponda, cumplimiento con el debido proceso de comunicación y sustentación, y notificarlo por escrito a la Unidad de Recursos Humanos, para su notificación y registro respectivo.

Art. 90 La suspensión sin goce de salario hasta por un día, aprobada por los Directores(a) Técnicos(a) o Jefe(a) OAC, según corresponda, procede en los siguientes casos:

- i) Por cometer actos que perjudiquen gravemente la disciplina de las labores;
- ii) Por faltar a sus labores, sin justa causa, un día completo o dos medios días durante un mismo mes calendario;

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



- iii) Por abandonar las labores durante las jornadas de trabajo, sin permiso de su superior inmediato;
- iv) Por hacer comentarios con personas ajenas al Consejo sobre las actividades y funcionamiento de la institución y que puedan causar perjuicios;
- v) Por hacer colectas o rifas en las instalaciones del Consejo sin permiso previo del Director(a) Técnico(a) o Jefe(a) de la OAC;
- vi) Por falta de respeto y consideración a sus Superiores o a cualquier persona extraña a la institución con quien deba relacionarse en el desempeño de sus labores;
- vii) Por portar armas en el sitio de trabajo, excepto cuando la clase de labor que desempeña así lo requiere; y,

Art. 91 La suspensión sin goce de salario, de dos días hasta por treinta días procederá cuando el trabajador o trabajadora incurriera en algunas de las siguientes faltas:

- i) Por no desempeñar el servicio que le indiquen sus superiores, siempre que sea compatible con su aptitud y condición física;
- ii) Por no cuidar o conservar los bienes de propiedad del CNC que se hayan encomendado a su cargo;
- iii) Por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, que no hayan sido prescritas por un médico;
- iv) Por proporcionar, a personas ajenas datos relacionados con su trabajo sin permiso del jefe respectivo; y,

Para aplicar esta sanción, además del visto bueno de los Directores(as) Técnicos(as) o el Jefe o la Jefa de la OAC, según corresponda, se requiere, cuando lo amerite, autorización previa del Director(a) General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Art. 92 Son causas de Terminación de Contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el CNC los siguientes casos:

1ª- Por haber engañado el trabajador o trabajadora al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2ª- Por negligencia reiterada del trabajador o trabajadora;

3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador o trabajadora, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.

4ª- Por revelar el trabajador o trabajadora secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;

5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador o trabajadora dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6ª- Por cometer el trabajador o trabajadora, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;

7ª- Por cometer el trabajador o trabajadora actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador o trabajadora conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

8ª- Por cometer el trabajador o trabajadora actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



9ª- Por ocasionar el trabajador o trabajadora, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono;

10ª- Por poner el trabajador o trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo;

11ª- Por poner el trabajador o trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;

12ª- Por faltar el trabajador o trabajadora a sus labores sin el permiso del CNC o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

13ª- Por no presentarse el trabajador o trabajadora, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 del Código de Trabajo;

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador o trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

15ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador o trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

16ª- Por desobedecer el trabajador o trabajadora al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;

17ª- Por contravenir el trabajador o trabajadora en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18ª- Por ingerir el trabajador o trabajadora bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19ª- Por infringir el trabajador o trabajadora algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Inspección General de Trabajo; y

20ª- Por incumplir o violar el trabajador o trabajadora, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

En caso de que el despido se deba a causas no contempladas en el presente artículo o por la ley, se otorgará al despedido la indemnización según lo estipulado en el Artículo 58 del Código de trabajo.

MODO DE APLICARLAS

Art. 93 Para la aplicación de las suspensiones o Terminación del Contrato Individual de Trabajo a que se refiere la presente sección, el Director(a) Técnico(a) o el Jefe/ la Jefa de la OAC, según corresponda, dará audiencia al trabajador o trabajadora y le informará acerca de la infracción que se le atribuye, recopilará las informaciones que estime necesarias y convenientes y resolverá en los ocho días hábiles siguientes, absolviendo o imponiendo la sanción correspondiente.

Art. 94 El resultado de la resolución deberá comunicarse por escrito a la Unidad de Recursos Humanos del CNC.

Art. 95 Las llegadas tardes injustificadas, serán sancionadas con la pérdida del salario que le correspondería entre la hora de entrada y la hora en que el trabajador o trabajadora se haya presentado.

Retirarse injustificadamente antes de la hora de finalización de la jornada laboral, será sancionado con la pérdida del salario que le

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



correspondería entre la hora que el trabajador o trabajadora se haya retirado y la hora de finalización de la jornada laboral.

Los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho a 15 minutos de gracia al mes, por presentarse a trabajar después de la hora de inicio de labores sin ser sujetos a descuento; el excedente de este tiempo será sancionado de acuerdo al inciso primero de este artículo.

CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES.

- Art. 96 Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos en favor de los(as) trabajadores (as) por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y los consagrados por la costumbre del CNC.
- Art. 97 Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los(as) trabajadores (as) por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Institución.
- El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.
- Art. 98 Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.
- Art. 99 Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los(as) trabajadores (as) de nuevo ingreso.

San Salvador, 19 de marzo de 2013.


Carlos Matucio Granados Moreno
Jefe de la Oficina Administrativa del Consejo Nacional de Calidad

San Salvador, 26 de junio de 2013

**LICENCIADO
JOSÉ ARMANDO FLORES ALEMAN
PRESIDENTE Y REPRESENTANTE LEGAL
DEL CONSEJO NACIONAL DE CALIDAD
PRESENTE**

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes transcribo a usted la resolución que literalmente dice: "DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las doce horas del día veintiséis de junio del año dos mil catorce. Vistas las presentes diligencias promovidas por el Licenciado **JOSÉ ARMANDO FLORES ALEMAN**, quien actúa en calidad de **PRESIDENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DEL CONSEJO NACIONAL DE CALIDAD**, del domicilio de San Salvador, Departamento de San Salvador, a fin de que se apruebe el Reglamento Interno de Trabajo que normará las obligaciones de orden técnico y/o administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de dicho lugar de Trabajo, en lo referente a la ejecución y desarrollo del trabajo. **LEÍDOS LOS AUTOS; Y, CONSIDERANDO:** Que una vez realizado el estudio respectivo al proyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres. **POR TANTO;** De conformidad con lo antes expuesto y con base en los Artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo, esta Dirección General **RESUELVE: APRUEBASE** el Reglamento Interno de Trabajo de **CONSEJO NACIONAL DE CALIDAD**, el cual consta en tres ejemplares, conteniendo cada uno de ellos **DIECINUEVE Capítulos, NOVENTA Y NUEVE Artículos**, escritos en **DIECISIETE folios útiles frente y vuelto**, todos los cuales han sido estampados con el sello que dice: **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**. En consecuencia, transcribese esta Resolución al interesado y a la Dirección General de Inspección de Trabajo, devolviéndole al peticionario dos ejemplares de dicho Reglamento, a fin de darle cumplimiento al Artículo 306 del Código de Trabajo." "E MAYARI" "ANTE MI: CISNEROS. SRIO." "RUBRICADAS

DIOS UNIÓN LIBERTAD


Licda. Emigdia Mayari Merino García
Directora General de Trabajo

