



DEFENSORIA DEL CONSUMIDOR

**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

Handwritten signature
1

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



TITULO PRIMERO
OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

CAPITULO UNICO
CAMPO DE APLICACIÓN

Art.1 El presente reglamento tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Defensoría del Consumidor y su personal.

La Defensoría del Consumidor en este reglamento se denominará la Defensoría. de conformidad al Art. 56 de la Ley de Protección al Consumidor, es una institución descentralizada del Gobierno de la República, con personería jurídica y patrimonio propio, con autonomía en lo administrativo y presupuestario.

La Defensoría tendrá por sede la ciudad Capital de la República de El Salvador, y podrá autorizar el establecimiento de unidades dependientes de la misma, en todo el territorio nacional.

Art.2 Las presentes disposiciones en lo que se refiere a lo disciplinario no se aplicarán a: a) Presidente de la Defensoría del Consumidor; b) Miembros del Consejo Consultivo y c) Miembros del Tribunal Sancionador. Tampoco se aplicarán a las personas naturales que se contraten para servicios de consultorías, estos últimos se regirán de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público.

TITULO SEGUNDO
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
CAPITULO UNICO
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art.3 La Defensoría tendrá la siguiente estructura organizacional:



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO



- Presidencia
- Consejo Consultivo
- Tribunal Sancionador
- Dirección Nacional de Estudios, Verificación y Vigilancia
- Dirección Nacional del Centro de Solución de Controversia
- Dirección Nacional de Educación y Participación Ciudadana
- Dirección de Desarrollo Organizacional y Oficinas Descentralizadas:
 - o Oficina Regional de Occidente
 - o Oficina Regional de Oriente
 - o Oficina del Sistema Financiero
- Dirección de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Dirección de Comunicaciones
- Dirección Legal
- Gerencia de Sistemas de Información
- Unidad Financiera Institucional
- Dirección Administrativa
 - o UACI
 - o Recursos Humanos
 - o Apoyo Logístico

Art.4 El personal de confianza de la Defensoría, serán aquellos que tienen asignadas funciones de dirección en general, así como el personal con funciones de fiscalización, control, vigilancia, supervisión, manejo y custodia de los bienes y valores de la institución.

Art.5 Las funciones administrativas podrán ser delegadas por el Presidente de la Defensoría a la Dirección Administrativa y a los Jefes de Unidades Administrativas en lo que no se oponga a la Ley.

El Presidente de la Defensoría, Directores, Jefes y Encargados de Unidades, serán representantes patronales de la Defensoría, y como tales serán responsables de dirigir



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

personal a su cargo y 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.



Art.6 En cada dirección, oficina o unidad habrá un jefe, quien será el superior jerárquico, siendo el responsable del cumplimiento de las funciones que se indican en el artículo anterior. Además, los jefes deberán proporcionar por escrito al Presidente de la Defensoría informes periódicos sobre su gestión y las del personal a su cargo.

Art.7 La Defensoría evaluará sistemáticamente la gestión de sus direcciones, oficinas o unidades y el desempeño del personal, de conformidad al instructivo del caso.

Art.8 Se define como empleado o Funcionario Público a todas las personas que prestan servicios retribuidos o gratuitos, permanentes o transitorios, civiles o militares, en la Administración Pública del Estado, del Municipio o de cualquier institución oficial autónoma que se hallen investidos de la potestad legal de considerar y decidir todo lo relativo a la organización y realización de los servicios públicos.

Art.9 Se establece como día del empleado de la Defensoría del Consumidor, el día 18 de agosto, fecha en que fue aprobada la Ley de Protección al Consumidor por la Asamblea Legislativa.

TITULO TERCERO DEL PERSONAL

CAPITULO I

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Art.10 Es atribución del Presidente de la Defensoría, nombrar, contratar y remover al personal, a excepción de los Miembros del Tribunal Sancionador. Con la colaboración de la Dirección Administrativa, por medio de la Unidad de Recursos Humanos.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.11 Toda persona que desee prestar sus servicios a la Defensoría deberá someterse al proceso de Reclutamiento y Selección conforme al procedimiento del caso. El interesado deberá llenar el formulario de Recursos Humanos respectivo. Así mismo, deberá cumplir con los requisitos de documentación necesaria para su expediente personal:

a) Fotocopia de DUI, pasaporte y permiso de trabajo, según el caso; b) Fotocopia del NIT, ISSS, AFP e INPEP; c) Currículo (hoja de vida); d) Fotocopia de Títulos o Certificado de desarrollo académico; e) Fotocopia de constancia de egresado o de notas de estudio, según el caso y f) no se solicitará prueba de embarazo ni de VIH-SIDA, ni constancia de no afiliación sindical.

Las declaraciones hechas por el aspirante de la solicitud se consideran recibidas bajo juramento y por consiguiente la alteración o falsificación que se compruebe, se consideraría como un engaño y dará lugar a su destitución, sin responsabilidad para la Defensoría.

Art.12 El proceso de selección del personal se hará con base en el desarrollo a concursos que comprenderán pruebas de conocimiento, comprobación de experiencia y cualquier otro requisito que establezca la ley. La Unidad de Recursos Humanos elaborará un instructivo de selección de personal.

Art.13 Todo empleado o funcionario nuevo de la Defensoría estará a prueba durante los primeros treinta días contados a partir de la fecha de su ingreso, excepto el personal contratado para labores temporales u ocasionales.

Art.14 Para los efectos del artículo anterior, de no ser satisfactorio el desempeño del empleado durante el período de prueba, el jefe inmediato deberá rendir un informe confidencial ante su respectivo superior por lo menos cinco días antes de finalizar el período de prueba, sobre el comportamiento y la eficiencia del empleado, con el objeto de que se solicite a la Unidad de Recursos Humano dejar sin efecto el nombramiento o contratación del empleado o funcionario.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.15 Con el objeto de promocionar y estimular al personal de la Defensoría para toda contratación nueva se hará un proceso interno de selección, de no encontrar el personal con los requisitos exigidos por el puesto se procederá a iniciar un proceso externo.

Art.16 A todo el personal nuevo o funcionario, se le entregará el Manual de Inducción sobre la organización de la Defensoría. La Unidad de Recursos Humanos es la responsable del proceso de reclutamiento y selección del personal y el entrenamiento será responsabilidad del jefe inmediato del nuevo empleado.

Art.17 La Defensoría desarrollará un programa de desarrollo profesional con el objeto de elevar el nivel de rendimiento de su personal, acorde a los objetivos institucionales, de conformidad al instructivo del caso.

CAPITULO II

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art.18 El Personal de la Defensoría prestará sus servicios de lunes a viernes, en jornada efectiva de trabajo de 8:00 horas a 16:00 horas. Con un receso de 40 minutos para almorzar, el cual será de 12:20 a 13:00 horas.

Art.19 Cuando las necesidades del servicio lo demanden o la naturaleza de los servicios lo requiera, el Presidente de la Defensoría podrá señalar horarios especiales al personal de común acuerdo.

CAPITULO III

HORAS EXTRAS Y

VIATICOS



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.20 Cuando las necesidades de la Defensoría lo requieran los empleados o funcionarios deberán trabajar en horas extraordinarias fuera de la jornada laboral, de común acuerdo.

A los empleados a los cuales se les reconocerá el pago de horas extras serán al personal de servicio y apoyo logístico, cuyo salario no exceda el monto de \$ 400.00 mensuales.

Todo trabajo realizado en horas extraordinarias requerirá la autorización de la Dirección Administrativa y será remunerado con base y en proporción al salario básico por hora, con un recargo del 100% del salario básico por hora hasta las 19 horas y si comprendiera horas nocturnas se pagará además un 25% del salario básico por hora como recargo por nocturnidad.

La autorización a que se refiere el inciso anterior deberá detallar la labor específica a realizar y el tiempo en horas extraordinarias requerido para desarrollar el trabajo, en el entendido que no son labores rutinarias que por las funciones que se realizan deberían desarrollarse en horas normales de trabajo.

Se entenderá por salario básico por hora, el resultado de dividir el sueldo nominal mensual entre treinta días y el cociente resultante entre ocho.

Art.21 Al personal que su salario exceda de la cantidad de \$ 400.00 mensuales y se requiera para desarrollar un trabajo, en el entendido que no son labores rutinarias que por las funciones que se realizan deberían desarrollarse en horas normales de trabajo, tendrá derecho a tiempo compensatorio con licencia con goce de sueldo. Los días u horas que se tomen con licencia serán equivalentes al tiempo trabajado. De tiempo compensatorio con licencias con goce de sueldo no podrán gozar los Directores ni Gerentes. Los tiempos compensatorios con licencias con goce de sueldo serán autorizados por cada Director y Gerentes y se trasladará el memorando de la



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

autorización a la Dirección Administrativa con atención a la Unidad de Recursos Humanos.



Art.22 De acuerdo con el Reglamento General de Viáticos se devengará una cuota máxima diaria de \$ 8.00, de la siguiente forma: Salida de las instalaciones de oficina antes de las 7:00 a.m. tendrá derecho a cuota de desayuno de \$ 2.28; regreso a sede de oficina después de las 1:30 p.m. tendrá derecho a cuota de almuerzo de \$ 2.86 y regreso a la oficina después de las 6:00 p.m. tendrá derecho a cuota de cena de \$ 2.86.

CAPITULO IV

CONTROL DE ASISTENCIA

Art.23 La asistencia de los empleados a sus labores será controlada mediante el sistema de marcación de entradas y salidas de un reloj marcador o por medio de cualquier otro sistema que ofrezca seguridad razonable para su resguardo y verificación posterior con excepción del Presidente, los miembros del Tribunal Sancionador, los Directores, Gerentes. Asimismo, el personal que este debidamente autorizado por el Presidente de la Defensoría.

Art.24 El personal estará sujeto al horario de trabajo que establece el artículo 18 del presente reglamento y su inobservancia en cada año calendario se sujetará a las siguientes disposiciones:

- a) Por las primeras tres llegadas tardías dentro de un mes no se pagará el tiempo no laborado, es decir el comprendido entre la hora de entrada y aquella en que se haya presentado.
- b) Al empleado que por cuarta o más veces llegue tarde en un mes, no se le pagará el tiempo no laborado, es decir el comprendido entre la hora de entrada y aquella en que se haya presentado. Además, se le aplicarán las sanciones que corresponden según lo establecido en el Título Octavo, Capítulo Único del presente reglamento.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

CAPITULO V

DESCANSO SEMANAL

Art.25 Los empleados de la Defensoría tendrán derecho a un descanso remunerado los días sábados y domingos de cada mes.

CAPITULO VI

DEL PAGO DE SALARIOS

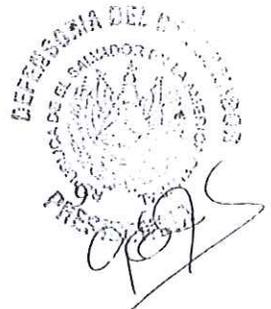
Art.26 El salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar a los empleados y funcionarios por los servicios que presta en virtud de un nombramiento o contrato de trabajo, según sea el caso.

Art.27 La Defensoría pagará a sus empleados y funcionarios el salario devengado mensualmente los días 21 de cada mes, en caso que ese día fuera no hábil se pagará el día hábil anterior a la mencionada fecha.

Art.28 La Defensoría efectuará el pago de salarios en moneda de curso legal mediante cheque o a través de depósito en cuenta bancaria designada para tal efecto por cada empleado y funcionario en la institución financiera que señale la Defensoría.

Art.29 El salario no se puede compensar. Únicamente se podrán retener obligaciones alimenticias, cotizaciones previsionales, cotizaciones para salud o cualquier otra que determinen las leyes aplicables, en las cuantías que en ellas se determinen.

Quando el empleado o funcionario contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, podrá autorizar a la Defensoría para que de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos necesarios para la extinción de tales deudas. La autorización deberá otorgarse por escrito una vez, concedida ésta será irrevocable.



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Sección Primera

Para los funcionarios y empleados

DERECHOS

Art.30 Son derechos de todo funcionario y empleado de la Defensoría los siguientes:

- a) Percibir la remuneración de acuerdo al salario pactado, a la Política Salarial aprobada por el Presidente de la Defensoría, que corresponda a la plaza que desempeñe.
- b) Gozar de licencia en los casos establecidos en este reglamento y en la ley.
- c) Gozar de vacaciones remuneradas, de acuerdo con lo establecido por este reglamento y en la ley.
- d) Recibir las remuneraciones extraordinarias señaladas en este reglamento.
- e) Recibir de sus superiores un trato considerado y decoroso.
- f) Gozar de los beneficios establecidos en el presente reglamento interno de trabajo
- g) Ser oído en sus peticiones y recibir respuesta en un período no mayor de tres días hábiles, contados a partir de la fecha que se recibe el escrito
- h) A realizar sus labores en un ambiente de trabajo que reúna condiciones adecuadas de seguridad e higiene laboral
- i) Regresar a su cargo asignado después de concluir el tiempo de descanso semanal, asuetos, descanso postnatal, capacitaciones, pasantías y vacaciones.
- j) El empleado tendrá derecho a que por problemas de salud pueda ser reubicado en otro puesto que signifique ningún riesgo.
- k) Y todos los demás derechos que le otorgue la ley y la normativa vigente de la Defensoría.

OBLIGACIONES

Art.31 Son obligaciones de todo funcionario y empleado las siguientes:

- a) Desempeñar eficaz y eficientemente las labores que se le encomienden.
- b) Acatar las órdenes e instrucciones de trabajo de sus superiores jerárquicos.





- c) Ajustar su conducta a las normas de moralidad y honestidad que deben imperar en instituciones como la Defensoría.
- d) Someterse al proceso de evaluación del desempeño de acuerdo a lo establecido en el manual correspondiente.
- e) Permitir y facilitar los arqueos o inspecciones de todo tipo, que realizan las unidades que correspondan de la Defensoría
- f) Guardar rigurosa confidencialidad sobre la información reservada de la Defensoría y de otra información a la que haya tenido acceso por razón de su cargo, así como sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Defensoría, a sus empleados o funcionarios, a las personas que se les inspecciona y vigila y a los demás usuarios de los servicios de la Defensoría.
- g) Registrar personalmente su asistencia en la hora de entrada y salida, con excepción del Presidente, los miembros del Tribunal Sancionador, los Directores, Gerentes y el personal que este debidamente autorizado por el Presidente de la Defensoría.
- h) Guardar la debida consideración y respeto a sus superiores, compañeros y subalternos.
- i) Atender al público con prontitud, amabilidad, cortesía y eficacia.
- j) Conservar en buen estado los bienes que la Defensoría le asigne para el cumplimiento de sus funciones y, en su caso, dar aviso oportuno a la Dirección Administrativa sobre las reparaciones o mantenimiento requerido.
- k) Justificar con documentación fehaciente las licencias contempladas en los artículos 39 y 40 de este reglamento.
- l) Portar en forma visible la identificación que lo acredita como empleado de la Defensoría
- m) Usar los uniformes que le sean proporcionados conforme a la calendarización que se establezca para su uso.
- n) Acatar las Normas Éticas para la Función Pública establecidas en el Decreto Ejecutivo.
- o) Cumplir con las demás disposiciones de este reglamento.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

El incumplimiento de obligaciones por parte del empleado, dará derecho a la Defensoría a imponerle la sanción correspondiente de acuerdo a las disposiciones disciplinarias contenidas en este reglamento.



PROHIBICIONES

Art.32 Se prohíbe a los funcionarios y empleados:

- a) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato.
- b) Alterar, falsificar, destruir o sustraer cualquier documento, valores o información perteneciente a la Defensoría.
- c) Hacer uso indebido o tolerar el uso indebido de fondos, valores, bienes o información que la Defensoría les haya confiado o a la que tengan acceso en razón de su cargo.
- d) 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.
- e) Presentarse en el lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes o estupefacientes; o usarlas durante el desempeño de sus labores o mientras permanezca en cualquiera de las oficinas de la Defensoría o presentarse en estado evidente de haber consumido cualquiera de las drogas enunciadas.
- f) Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Defensoría. Excepto el personal de seguridad.
- g) Efectuar cualquier clase de propaganda o actividades partidarias a su cargo en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores.
- h) Usar vehículos, equipo de oficina, herramientas y demás bienes de la Defensoría para propósitos distintos de aquel que están asignados, o en beneficio de personas ajenas a la Defensoría.
- i) Cometer actos inmorales o de irrespeto a las buenas costumbres dentro de los recintos de la Defensoría o fuera de ellos cuando se encontrare desempeñando una misión oficial.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- j) Dañar o ejecutar actos que puedan poner en peligro la propia seguridad del empleado, de sus compañeros, subalternos, jefes u otras personas, así como la de los edificios, información, mobiliario y demás equipo de la Defensoría.
- k) Perder el tiempo o hacerlos perder a sus compañeros durante las horas de trabajo.
- l) Realizar negocios particulares y vender cualquier clase de mercancías en los lugares de trabajo, así como atender vendedores.

La violación a las prohibiciones por parte del empleado, dará derecho a la Defensoría a imponerle la sanción que corresponde de acuerdo al régimen disciplinario establecido en este reglamento.

Sección Segunda

Para la Defensoría

Art.33 La Defensoría queda sujeta a todas las obligaciones y prohibiciones impuestas por el Código de Trabajo, la Ley de Protección al Consumidor y sus reglamentos y cualquier fuente de obligaciones laborales, en lo que fuere aplicable.

TITULO CUARTO

DEL TRABAJO DE LOS MENORES Y MUJERES

CAPITULO UNICO

Art.34 El trabajo de los menores de dieciocho años al servicio de la Defensoría será especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo; garantizando plenamente su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

El trabajo de los menores que sigan sometidos a la enseñanza obligatoria estará condicionada a que sus labores no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y que no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

Art.35 No podrá destinarse a mujeres embarazadas trabajos que requieran esfuerzo físicos incompatibles con su estado.



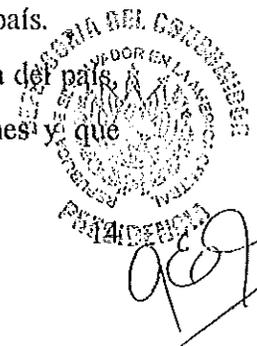
TITULO QUINTO PRESTACIONES

CAPITULO I LICENCIAS

LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Art.36 Los funcionarios y empleados tendrán derecho a permiso con goce de sueldo en los casos siguientes:

- a) Para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público impuestas por ley o por disposiciones administrativas de autoridad competente.
- b) Para cumplir con obligaciones familiares que reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres e hijos. Estas licencias no podrán exceder de 20 días por cada año calendario en forma acumulativa.
- c) Para atender asuntos personales cuando sea necesario. Esta licencia no podrá exceder de 5 días por cada año calendario en forma acumulativa.
- d) Cuando el empleado contrajese matrimonio, tendrá derecho a 5 días calendario. Queda a opción del empleado elegir si este permiso lo utilizará para el matrimonio civil o religioso.
- e) Por descanso pre y post natal, hasta por un período de doce semanas dentro del cual estará comprendida la fecha de parto.
- f) Por motivos de enfermedad o accidente común o de trabajo que imposibilite al empleado, para desempeñar sus labores o cuando el descanso sea imperioso para obtener su recuperación durante el tiempo que le corresponda de conformidad al Art. 66 de este reglamento.
- g) Para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal fuera del país.
- h) Por becas para realizar estudios a nivel de maestrías o post grado fuera del país, patrocinado por la Defensoría o por el Gobierno u otras instituciones y que



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



tengan relación con las funciones que desempeña el empleado y con los planes de capacitación y objetivos institucionales. Los funcionarios y empleados beneficiados con esta prestación están obligados a prestar sus servicios por el doble del período de la duración de la beca, en todo caso la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año. El incumplimiento de lo aquí dispuesto, obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por el Estado de manera proporcional al tiempo no servido.

En todo caso la causal invocada deberá tramitarse previamente ante el funcionario que autoriza la licencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 39, o en su defecto a más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha que se inició la licencia, deberá comprobarla.

Art.37 El tiempo que duren las licencias concedidas conforme al artículo anterior, se tomará como de trabajo efectivo para efectos de prestaciones sociales y económicas. A las referidas en el capítulo V.

Art.38 Las licencias a que se refiere el Art. 39 serán autorizadas de la siguiente manera:

- a) Los literales a), g) y h), serán autorizadas por el Presidente de la Defensoría a propuesta de los Directores o Jefes de Unidad.
- b) Los literales b), d), e), f), serán autorizados por la Dirección Administrativa.
- c) El literal c) lo autorizará el jefe inmediato superior del empleado.

De toda licencia autorizada, se girará comunicaciones a la Unidad de Recursos Humanos, para los fines consiguientes.

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

Art.39 Los empleados y funcionarios tienen derecho a permiso sin goce de sueldo siempre que probaren debidamente la causa que invoquen, en los siguientes casos:



APROBADO



- a) 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.
- b) Para ocupar otros cargos de carácter público, hasta por el período correspondiente.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular, hasta por la duración del período respectivo.
- d) 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; y

Para tener derecho a las licencias a que se refieren los literales a), b), y c), el interesado deberá presentar, con anticipación no menor a diez días hábiles, la solicitud y antecedentes justificativos del permiso requerido.

Además de los casos señalados en los literales anteriores, el empleado podrá solicitar permiso sin goce de sueldo cuando desee asistir a capacitaciones por cuenta propia. Para el caso deberá presentar solicitud con ocho días de anticipación, salvo excepciones debidamente justificadas a la Unidad de Recursos Humanos para la evaluación del caso. Las solicitudes deberán estar avaladas por el jefe inmediato del empleado solicitante. El Presidente de la Defensoría autorizará todas las licencias sin goce de sueldo.

Art.40 Los empleados y funcionarios tendrán derecho a gozar de licencia sin goce de sueldo, para atender asuntos particulares, para lo cual se podrá dar hasta por un plazo de dos meses acumulativos al año. Estas licencias serán autorizadas por el Presidente de la Defensoría o por quién este delegue, con el visto bueno del jefe inmediato del solicitante. Lo anterior supeditado a la disponibilidad del tiempo en el trabajo desempeñado por el empleado o funcionario.



[Handwritten signature]

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

CAPITULO II

VACACIONES



Art.41 Los funcionarios y empleados gozarán de vacaciones colectivamente, durante tres períodos en el año que se detallan a continuación:

- a) Vacaciones de Semana Santa
- b) Vacaciones de las fiestas de agosto.
- c) Vacaciones de fin de año.

Art.42 Las vacaciones que establece el artículo anterior estarán repartidas en los períodos de Semana Santa, Fiestas de Agosto y fin e inicio de año. A excepción de aquellos empleados en que sus períodos de vacaciones tengan que trabajar. Para estos empleados se les reprograman las vacaciones.

Art.43 De conformidad a lo dispuesto por el Artículo 177 del Código de Trabajo, la Defensoría pagará a los funcionarios y empleados cada período no menor de siete días con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dichos lapsos más un 30% del mismo

Art.44 La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que deba volver al trabajo.

Art.45 Mientras se disponga el disfrute colectivo de las vacaciones anuales no será necesario que el trabajador complete el año de servicio ni los doscientos días de que habla el Código de Trabajo para tener derecho a ellas.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro de los períodos 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.



[Handwritten signature]

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.46 Las vacaciones anuales no se podrán compensar en dinero o en especie; asimismo no se podrá acumular los períodos de vacaciones, y a la obligación de la Defensoría de darles, corresponde la del trabajador de tomarlas.

Para calcular la remuneración de las vacaciones se tomará como base el salario mensual entre treinta días.

Cuando el empleado deje de laborar para la defensoría, tendrá derecho a la remuneración del período de vacaciones adquiridas y a la remuneración de los días que de manera proporcional al tiempo trabajado le corresponda en concepto de vacaciones.

CAPITULO III DIAS DE ASUETO

Art.47 Se establecen como días de asueto remunerado los días siguientes:

- a) Primero de enero
- b) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa
- c) Primero de mayo día del trabajo
- d) Diez de mayo día de la Madre
- e) Tres, cinco y seis de agosto
- f) Quince de septiembre fiesta cívica
- g) Dos de noviembre día de los difuntos
- h) Veinticinco de diciembre Navidad

Y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante de lugar, según la costumbre.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
CAPITULO IV



AGUINALDO, BONIFICACION E INDEMNIZACION ANUAL

Art.48 Los empleados y funcionarios de la Defensoría tendrán derecho a recibir en el mes de junio una compensación del 50% de su salario en concepto de bonificación y en el mes de diciembre el 100% de su salario en concepto de aguinaldo.

Art. 49 Los empleados y funcionarios de la Defensoría recibirán la bonificación anual, en la tercera semana de junio de cada año, de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Los que tuvieran dos o más meses de servicio al 31 de mayo
- b) Los que tuvieran menos de dos meses de servicio al 31 de mayo, la parte proporcional al tiempo laborado sobre la base de 180 días

Art.50 Los empleados y funcionarios de la Defensoría recibirán su respectivo aguinaldo en el mes de diciembre de cada año, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a) Los que tuvieren seis meses o más de servicio al día trece de diciembre, un mes de sueldo.
- b) Los que tuvieren más de un mes de servicios al día doce de diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado seis meses de servicio a la fecha indicada.

170 días - 100% VA
13/12 360 días - 50% VA

Art.51 Perderán totalmente el derecho al aguinaldo, los empleados 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 la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo aunque estas fueren solo de mediodía.

Art.52 Para el pago de aguinaldo y bonificación, no se computará como tiempo efectivo de servicio aquel durante el cual el empleado no haya laborado por haber sufrido suspensión disciplinaria ni el tiempo en que hubiere estado con licencia sin goce de sueldo, en estos casos se pagará al empleado únicamente la parte proporcional del aguinaldo, de acuerdo a las anteriores disposiciones.



Art.53 Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el empleado 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.

Art.54 De conformidad con el Código de Trabajo, todos los funcionarios y empleados, que se pagan a través del sistema de contrato, tendrán derecho a una indemnización anual para no acumular pasivos laborales, que recibirán a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los que tuvieran un año de servicio, el equivalente al cien por ciento de su salarios, hasta un máximo de cinco salarios mínimos urbanos vigente, y
- b) Los que tuvieran menos de un año de servicio al día doce de diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que le habría correspondido si hubiere completado un año de servicio a la fecha indicada.

CAPITULO V

OTRAS PRESTACIONES

Art.55 En caso del fallecimiento de hijos -que sean dependientes y formen parte del grupo familiar-, de los padres, cónyuge o conviviente del empleado, la Defensoría le entregará para gastos de funeral la suma equivalente a tres salarios mínimos urbanos vigentes, previa presentación de copia de la partida de defunción.

Art.56 Los empleados y funcionarios de la Defensoría tendrán derecho a una prestación económica equivalente a un salario mínimo para la adquisición de lentes por prescripción médica debidamente comprobada. Dicha prestación será otorgada como máximo una vez al año.

Art.57 La Defensoría proporcionará gratuitamente a los miembros del Consejo Consultivo, funcionarios y empleados, los siguientes seguros:

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- a) Seguro de Vida de conformidad a las disposiciones Generales de Presupuesto, equivalente a \$ 3,428.57 y b) Seguro de Fidelidad a los empleados que de acuerdo a la ley les sean requeridos

Art.58 La Defensoría proporcionará al personal secretarial y de servicio (motoristas y ordenanzas) y personal de campo, cinco uniformes por cada año. El uniforme para el personal de campo incluirá un par de zapatos adecuados para el trabajo que realizan. Asimismo, se podrá proporcionar uniforme al resto del personal que lo requiera, incluyendo jefaturas y direcciones. Para tener derecho a esta prestación el empleado deberá haber cumplido con el período de prueba a que se refiere el Art.13 de este reglamento. El uso del uniforme se normará bajo reglamento especial.

Art.59 La Defensoría mantendrá en la Unidad de Recursos Humanos, en un lugar accesible, para uso gratuito de todos los funcionarios y empleados, un botiquín de primeros auxilios.

Art.60 La Defensoría brindará una celebración navideña y obsequio a cada uno de los hijos de los empleados que se encuentren comprendidos en las edades de 0 a 12 años. Dicha celebración se realizará durante el mes de diciembre de cada año.

Art.61 La Defensoría proporcionará servicio de guardería a los hijos de los empleados en las edades comprendidas entre 3 meses a 6 años. La Defensoría podrá contratar guarderías privadas financiando el 85% de la cuota mensual y de matrícula. Habrá un instructivo que regulará esta prestación.

Art.62 La Defensoría otorgará a sus empleados un subsidio para almuerzo equivalente a \$ 75.00 mensuales. El cual será pagado durante la segunda semana de cada mes.

Art.63 La Defensoría podrá firmar un convenio con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social a fin de establecer una Clínicas Empresariales, que brinde los servicios médicos y de emergencia al personal y sus beneficiarios. También podrá hacer



APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



convenios con otras instituciones públicas, ubicadas en el Centro de Gobierno de Santa Ana, San Salvador y San Miguel, para poder compartir los servicios de la Clínicas Empresariales asumiendo los costos correspondientes.

Art.64 La Defensoría establece una canasta maternal de \$ 250.00 para aquellas empleadas o funcionarias que den a luz. Asimismo, este beneficio se amplía a los empleados que sus esposas o compañeras de vida den a luz.

Art.65 Los empleados y funcionarios de la Defensoría gozarán de subsidio para estudios formales de educación de los niveles básicos, medio, técnico y superior universitario. Los montos, procedimientos y requisitos para gozar de este incentivo se establecerán en un instructivo especial.

Art.66 La Defensoría otorgará a sus empleados y funcionarios un subsidio escolar por cada hijo matriculado en los niveles de educación formal de parvularia hasta bachillerato, equivalente a \$ 75.00 por cada hijo El cual será cancelado durante el mes de enero de cada año.

TITULO SEXTO PREVISION SOCIAL CAPITULO UNICO

Art.67 Con el objeto de propiciar y mantener la capacidad física y mental del personal, la Defensoría dictará las normas aplicables en lo referente a exámenes médicos y medidas profilácticas de seguridad e higiene ocupacional.

Art.68 El personal de la Defensoría 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.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Las prestaciones pecuniarias que se originen por los conceptos antes citados serán cubiertas por la Defensoría de acuerdo con lo preceptuado en este Régimen, en la medida en que no lo sean por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Art.69 En caso de fallecimiento del empleado y funcionario, la Defensoría entregará a los beneficiarios previamente establecidos por el este, los rubros siguientes:

- a) Una suma equivalente a sesenta días de salario para gastos de sepelio;
- b) Una suma equivalente a la cantidad a que el empleado habría tenido derecho por concepto de aguinaldo, así como por vacaciones adquiridas y no gozadas y por vacaciones proporcionales a la fecha del deceso.

Art.70 En los casos de maternidad, la Defensoría dará a la empleada doce semanas de descanso, remunerándola con la diferencia entre la cantidad que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social le pague y la que le correspondería para completar su salario mensual

Art.71 Para gozar de las prestaciones a que se refiere el presente título, el empleado o beneficiario en su caso, deberá comprobar las circunstancias que originen su derecho a ellas. En caso de que el empleado o el beneficiario estén imposibilitados para comprobar las circunstancias anteriores, la Defensoría podrá proporcionar la asesoría necesaria.

TITULO SEPTIMO SEGURIDAD E HIGIENE CAPITULO UNICO

Art.72 La Defensoría, proveerá y observará todas las medidas establecidas por las leyes vigentes y recomendaciones de las autoridades competentes orientadas a proteger y preservar la vida, la salud e integridad física de sus empleados y funcionarios, para lo cual las unidades respectivas velarán por el cumplimiento de las mismas.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

TITULO OCTAVO

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

CAPITULO UNICO

Art.73 Se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días candelario.
- c) Suspensión sin goce de sueldo hasta por quince días calendario.
- d) Suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días calendario.
- e) Destitución.

Art.74 La amonestación verbal al empleado será procedente:

- a) Por no desempeñar el trabajo en forma cuidadosa y diligente.
- b) Por no asistir con puntualidad a su trabajo, por cuarta vez, sin autorización previa.
- c) Por no presentarse al lugar de trabajo vestido con decoro o si fuera el caso uniformado; así como por no mantener esta condición durante las horas de trabajo.
- d) Por no portar debidamente visible su identificación que lo acredita como empleado de la Defensoría.
- e) Por no observar estrictamente las prescripciones sobre higiene y seguridad.
- f) Por ocupar los útiles, materiales, muebles y demás implementos suministrados por la Defensoría, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de persona distinta de la Defensoría.
- g) Por sustraer de la Defensoría útiles y elementos de trabajo, sin permiso de sus superiores.
- h) Por no presentar informes de sus labores cuando les sean requeridos por su superior inmediato.

Art.75 La amonestación escrita será procedente en los siguientes casos:

- a) Por no marcar personalmente el control de asistencia, al entrar o salir del trabajo.
- b) Por desobedecer las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores.



APROBADO

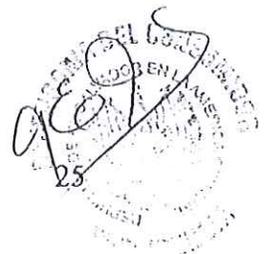
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- c) Por no guardar el debido respeto y consideración a sus jefes, compañeros y subalternos.
- d) Por no tratar con la debida cortesía y respeto al público y a toda persona con quien deba relacionarse en el desempeño de sus labores.
- e) Por hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo.
- f) Por efectuar reiteradamente transacciones de cualquier genero y por hacer o solicitar préstamos dentro de las oficinas de la Defensoría.
- g) Por reincidir en alguna de las infracciones mencionadas en el artículo anterior y hubiera recibido amonestación verbal en los noventa días anteriores.

Art.76 La suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días al empleado. Será procedente en los siguientes casos:

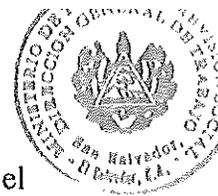
- a) Por cometer actos que perjudiquen la disciplina en las labores.
- b) Por no llevar al día y debidamente en orden los libros, tarjetas documentos, registros y archivos, tanto físicos como electrónicos, bajo su responsabilidad, sin causa justificada, a efectos de que puedan ser consultados en cualquier momento.
- c) Por faltar a sus labores sin causa justificada, un día completo o dos medios días durante el mismo mes calendario.
- d) Por abandonar las labores durante la jornada de trabajo, sin permiso de su superior inmediato.
- e) Por hacer comentarios con personas ajenas a la Defensoría, sobre las actividades y funcionamiento de la institución que puedan perjudicar a ésta.
- f) Por hacer colectas o rifas en las oficinas de la Defensoría sin permiso del Presidente o Director Administrativo.
- g) Por portar armas en el sitio de trabajo, excepto cuando la clase de servicio lo requiera.
- h) Por marcar el control de asistencia a otro empleado.
- i) Por reincidir en el no envío de los informes de sus labores que le sean solicitados por su superior inmediato.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

- j) Cuando el empleado cometiera alguna de las infracciones mencionadas en el artículo anterior y hubiere recibido amonestación escrita dentro de los noventa días anteriores.



Art.77 La suspensión sin goce de sueldo hasta por quince días procederá cuando el empleado incurriera en alguna de las siguientes faltas:

- a) Por negligencia en el cuidado y conservación de los bienes propiedad de la Defensoría que tenga a su cargo o por el manejo inadecuado de los mismos.
- b) Por proporcionar a personas ajenas a la Defensoría, documentos relacionados con su trabajo, sin permiso de su superior inmediato.
- c) Por reincidencia en cometer faltas señaladas en el Art. 74

Art.78 Procederá la destitución o terminación del contrato, sin responsabilidad para la Defensoría del empleado en los siguientes casos:

- a) Por no desempeñar el servicio para el que fue contratado.
- b) Por no guardar absoluta reserva sobre las operaciones y asuntos administrativos en que se imponga tal reserva, en general, sobre todo aquello cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios graves a la institución o terceros.
- c) Por faltar a sus labores sin causa justificada durante cinco días laborales completos y consecutivos o durante ocho días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días.
- d) Por no observar una conducta acorde con el cargo que desempeña.
- e) Por la pérdida de confianza debidamente justificada por la Defensoría, en el empleado, cuando éste desempeñe cargos de Dirección en Finanzas, Inspectoría y Vigilancia, control u otros de igual importancia y responsabilidad que se señalan en el Art. 4 de este reglamento.
- f) Por ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de drogas en el lugar de trabajo, o presentarse a sus labores bajo los efectos de los mismos.
- g) Por usar en beneficio propio o de terceros, o permitir el uso indebido de los bienes, fondos o valores confiados a su custodia o vigilancia.



APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- h) Por recibir por sí o por interpósita persona, dádiva, presente o beneficios de cualquier clase que lo lleven a ejecutar o abstenerse de ejecutar, con mayor esmero, prontitud o con retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
- i) Por alterar los libros, registros, comprobantes físicos o electrónicos correspondientes a cualquier documento de la Defensoría.
- j) Por haber hecho declaraciones falsas en la solicitud de ingreso a la Defensoría, o cualquier alteración, modificación o falsificación en las certificaciones o títulos exigidos, o en cualquier otro documento que en lo sucesivo se le exija.
- k) Por cometer actos que perturben el orden en el lugar de trabajo o fuera.
- l) Por poner en grave peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo y de los bienes de la Defensoría.
- m) Cuando reincidiera en cometer una infracción de las mencionadas en el artículo anterior, lo que llevaría a la no renovación del contrato de trabajo.

Art.79 Las amonestaciones verbales serán hechas por el jefe inmediato superior del empleado en privado y en las mismas deberá buscarse una solución inmediata al problema. Las amonestaciones por escrito serán hechas por los directores de cada unidad. Las suspensiones sin goce de sueldo hasta quince días serán impuestas por el Director respectivo, cuando estas sean mayores a un día la suspensión se hará con autorización del Director General de Inspección de Trabajo.

Las suspensiones sin goce de sueldo demás de quince días y hasta un mes serán impuestas por el Presidente de la Defensoría, con autorización del Director General de Inspección de Trabajo. Las destituciones serán acordadas por el Presidente de la Defensoría y canalizadas de conformidad al procedimiento que establecen las leyes aplicables. El empleado o funcionario a quién corresponda imponer la sanción oír al empleado para que dé la explicación que estime conveniente, en descargo de la falta que se le imputa. En todo caso deberá comunicarse al empleado, quien deberá firmar de enterado y a la Unidad de Recursos Humanos, la medida disciplinaria impuesta para que se incorpore al expediente del mismo.



27/03

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.80 Si la falta cometida por el empleado es consecutiva de delito, el Presidente de la Defensoría enviará certificación de la documentación correspondiente al Fiscal General de la República, a fin que se inicien las acciones judiciales respectivas.

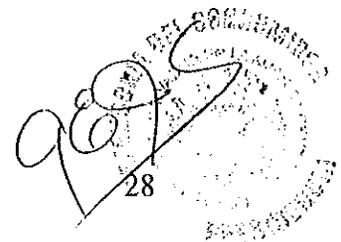
TITULO NOVENO DISPOSICIONES FINALES CAPITULO I PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art.81 Lo no previsto en este Reglamento Interno de Trabajo se resolverá de conformidad a lo dispuesto en la legislación laboral y las disposiciones del mismo, se entenderán sin perjuicios de mejores derechos establecidos, a favor de los trabajadores por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo, y de los consagrados por la costumbre en la institución.

Art.82 Dentro de los seis días a aquel en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los trabajadores por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles que se colocarán en lugares visibles dentro de la institución. El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fuere dado a conocer en la forma indicada en el inciso precedente.

Art.83 Toda reforma o modificación a este reglamento no tendrá validez sino se observan el trámite y plazos establecidos en el artículo anterior.

Art.84 Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones están en vigencia 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 trabajadores de nuevo ingreso.



APROBADO

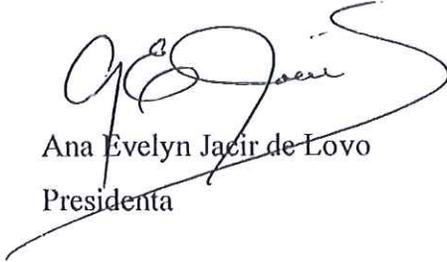
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



CAPITULO II TRANSITORIO

Art.85 Respecto a la bonificación y aguinaldo que se menciona en el artículo 48 de este reglamento entrará en vigencia a partir del ejercicio fiscal 2007.

San Salvador, julio de 2006.


Ana Evelyn Jacir de Lovo
Presidenta



Artículo No. 36

f) Por motivos de enfermedad o accidente común o de trabajo que imposibilite al empleado, para desempeñar sus labores o cuando el descanso sea imperioso para obtener su recuperación durante el tiempo que le corresponda de conformidad al Art. 68 de este reglamento.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 38 Las Licencias a las que se refiere el Art. 36 serán autorizadas de la siguiente manera:

- a) Los literales a), e), g) y h), serán autorizadas por el Presidente de la Defensoría, previa conformidad de la Dirección Administrativa.
- b) Los literales b), c) y d) serán autorizados por el jefe inmediato, en el caso en que estos sean hasta de cinco días y si fueran mayores a cinco días serán autorizados por el Presidente de la Defensoría, previa conformidad de la Dirección Administrativa.
- c) El literal f) será autorizado por el jefe inmediato superior y cuando esta pase los 15 establecidos por ley se deberá elaborar el acuerdo correspondiente, que será firmado por el Presidente de la Defensoría.

En el caso de los literales a) y b) se deberá contar con el visto bueno de la jefatura inmediata superior del interesado para proceder a la autorización de Presidencia.

De toda licencia autorizada, se girará comunicaciones a la Unidad de Recursos Humanos, para los fines consiguientes.

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 54 Indemnización y Compensación por servicios prestados o retiro voluntario

Para el personal contratado bajo el régimen de Ley de Salarios, tendrán derecho a compensación económica por una cantidad equivalente hasta por seis meses del salario correspondiente devengado a la fecha, incluyendo de manera proporcional todos los beneficios económicos, que cesen en sus funciones por las siguientes causas: a) Supresión de plazas por interés institucional, b) Invalidez, c) Caso fortuito o de fuerza mayor. Para el otorgamiento de la correspondiente indemnización por las causales indicadas, la Presidencia de la Defensoría deberá emitir un acuerdo razonado y el beneficiario deberá justificar fehacientemente el hecho acaecido.

Para el personal vinculado a la institución en el sistema de Contrato, de conformidad con el Código de Trabajo, todos los funcionarios y empleados, tendrán derecho a una indemnización anual para no acumular pasivos laborales, que recibirán más tardar el día 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los que tuvieren un año de servicio, el equivalente al cien por ciento de su salario, hasta un máximo de cinco salarios mínimos urbanos vigentes.
- b) Los que tuvieren menos de un año de servicio al día doce de diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que le habría correspondido si hubiere completado un año de servicio a la fecha indicada.

Además tendrán derecho al pago de todas las prestaciones económicas que brinda la Defensoría del Consumidor en forma proporcional, en caso de darse por terminado el contrato de servicios personales suscrito por la institución o en caso de renuncia del empleado o funcionario.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 57

La Defensoría proporcionará gratuitamente a los miembros del Consejo Consultivo, funcionarios y empleados los siguientes seguros:

- a) Seguro de vida colectivo hasta por un monto de \$ 6,000.00, el cual será proporcionado por la Institución, el cual será cubierto con una póliza de seguro, y
- b) Seguro de fidelidad a los empleados que por la naturaleza de sus funciones de acuerdo la ley les sean requeridos.

APROBADC
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



“Art. 43: Cada período de vacación tendrá una duración no menor de siete días, los cuales serán remunerados por la Defensoría a todos los funcionarios y empleados que prestan sus servicios a la Institución, con un equivalente al 30% del salario nominal mensual. Dicha prestación será dividida en tres partes iguales y cada parte será pagada a los empleados y funcionarios al inicio de cada uno de los tres períodos de vacación colectiva.”

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 57

La Defensoría proporcionará gratuitamente a los miembros del Consejo Consultivo, funcionarios y empleados los siguientes seguros:

- a) Seguro de vida colectivo hasta por un monto de \$ 6,000.00, el cual será proporcionado por la Institución, el cual será cubierto con una póliza de seguro, y
- b) Seguro de fidelidad a los empleados que por la naturaleza de sus funciones de acuerdo la ley les sean requeridos.

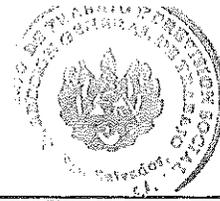
APROBADC
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





APROBADDC

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**Defensoría
del consumidor**
La Razón... ¡A quien la tiene!

Anliguo Cuscallán, 13 de marzo de 2008

Licenciada
Carolina Morán
Directora General de Trabajo
Ministerio de Trabajo
Presente

Estimada Licenciada Morán:

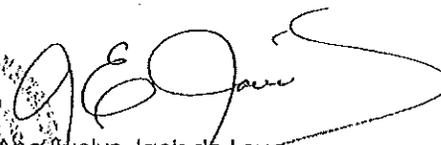
Reciba un cordial y atento saludo, el motivo de la presente obedece a la observación realizada a la propuesta de modificación del Artículo 43 del Reglamento Interno de la Defensoría del Consumidor aprobado con expediente No 105/06, hago de su conocimiento que con la finalidad de que la redacción sea lo menos confusa, se redactará de la siguiente manera:

Artículo No. 43

Cada período de vacación tendrá una duración no menor de siete días, los cuales serán remunerados por la Defensoría a los funcionarios y empleados contratados bajo la figura de Ley de Salarios o por Contrato, con un equivalente al salario ordinario correspondiente a dichos lapsos más un 30% de los mismos.

Agradecida por su valiosa colaboración y en espera de una pronta resolución a la petición antes expuesta, se suscribe,

Atentamente,


EVELYN JACIR DE LOVO
Presidenta

PM 5

Artículo No. 36

f) Por motivos de enfermedad o accidente común o de trabajo que imposibilite al empleado, para desempeñar sus labores o cuando el descanso sea imperioso para obtener su recuperación durante el tiempo que le corresponda de conformidad al Art. 68 de este reglamento.

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- Art. 38 Las Licencias a las que se refiere el Art. 36 serán autorizadas de la siguiente manera:
- a) Los literales a), e), g) y h), serán autorizadas por el Presidente de la Defensoría, previa conformidad de la Dirección Administrativa.
 - b) Los literales b), c) y d) serán autorizados por el Jefe Inmediato, en el caso en que estos sean hasta de cinco días y si fueran mayores a cinco días serán autorizados por el Presidente de la Defensoría, previa conformidad de la Dirección Administrativa.
 - c) El literal f) será autorizado por el Jefe Inmediato superior y cuando esta pase los 15 establecidos por ley se deberá elaborar el acuerdo correspondiente, que será firmado por el Presidente de la Defensoría.

En el caso de los literales a) y b) se deberá contar con el visto bueno de la Jefatura Inmediata superior del Interesado para proceder a la autorización de Presidencia.
De toda licencia autorizada, se girará comunicaciones a la Unidad de Recursos Humanos, para los fines consiguientes.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 54 Indemnización y Compensación por servicios prestados o retiro voluntario

Para el personal contratado bajo el régimen de Ley de Salarios, tendrán derecho a compensación económica por una cantidad equivalente hasta por seis meses del salario correspondiente devengado a la fecha, incluyendo de manera proporcional todos los beneficios económicos, que cesen en sus funciones por las siguientes causas: a) Supresión de plazas por Interés Institucional, b) Invalidez, c) Caso fortuito o de fuerza mayor. Para el otorgamiento de la correspondiente indemnización por las causales indicadas, la Presidencia de la Defensoría deberá emitir un acuerdo razonado y el beneficiario deberá justificar fehacientemente el hecho acaecido.

Para el personal vinculado a la institución en el sistema de Contrato, de conformidad con el Código de Trabajo, todos los funcionarios y empleados, tendrán derecho a una indemnización anual para no acumular pasivos laborales, que recibirán más tardar el día 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los que tuvieran un año de servicio, el equivalente al cien por ciento de su salario, hasta un máximo de cinco salarios mínimos urbanos vigentes.
- b) Los que tuvieran menos de un año de servicio al día doce de diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que le habría correspondido si hubiere completado un año de servicio a la fecha indicada.

Además tendrán derecho al pago de todas las prestaciones económicas que brinda la Defensoría del Consumidor en forma proporcional, en caso de darse por terminado el contrato de servicios personales suscrito por la Institución o en caso de renuncia del empleado o funcionario.

APROBADO

COMISIÓN GENERAL DE TRABAJO





APROBADC

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**Defensoría
del consumidor**

La Razón... ¡A quien la tiene!

Antiguo Cuscallán, 13 de marzo de 2008

Licenciada
Carolina Morán
Directora General de Trabajo
Ministerio de Trabajo
Presente

Estimada Licenciada Morán:

Reciba un cordial y atento saludo, el motivo de la presente obedece a la observación realizada a la propuesta de modificación del Artículo 43 del Reglamento Interno de la Defensoría del Consumidor aprobado con expediente No 105/06, hago de su conocimiento que con la finalidad de que la redacción sea lo menos confusa, se redactará de la siguiente manera:

Artículo No. 43

Cada período de vacación tendrá una duración no menor de siete días, los cuales serán remunerados por la Defensoría a los funcionarios y empleados contratados bajo la figura de Ley de Salarios o por Contrato, con un equivalente al salario ordinario correspondiente a dichos lapsos más un 30% de los mismos.

Agradecida por su valiosa colaboración y en espera de una pronta resolución a la petición antes expuesta, se suscribe,

Atentamente,


Hcha. Evelyn Jacir de Lovo
Presidenta







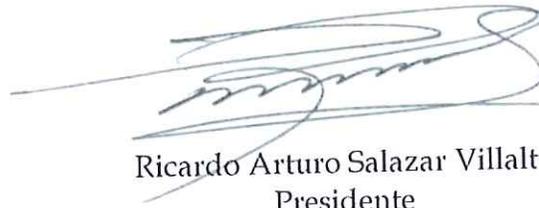
APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Reforma parcial al Reglamento Interno de Trabajo de la Defensoría del Consumidor

Art. 62.- La Defensoría otorgará a sus empleados un subsidio para almuerzo equivalente a \$100.00 mensuales. El cual será pagado durante la segunda semana de cada mes.

Antiguo Cuscatlán, 15 de enero de 2019



Ricardo Arturo Salazar Villalta
Presidente



Modificación del Reglamento Interno de Trabajo de la Defensoría del Consumidor

Art.36 Los funcionarios y empleados tendrán derecho a permiso con goce de sueldo en los casos siguientes:

- a) Para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público impuestas por ley o por disposiciones administrativas de autoridad competente.
- b) Para cumplir con obligaciones familiares que reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos.

Estas licencias no podrán exceder de 20 días por cada año calendario en forma acumulativa

- c) Para atender asuntos personales cuando sea necesario. Esta licencia no podrá exceder de 5 días hábiles por cada año calendario en forma acumulativa.
- d) Cuando el empleado contrajese matrimonio, tendrá derecho a 5 días hábiles. Queda a opción del empleado elegir si este permiso lo utilizará para el matrimonio civil o religioso
- e) Por descanso pre y post natal, hasta por un período de dieciséis semanas dentro del cual estará comprendida la fecha del parto
- f) Por motivos de enfermedad o accidente común o de trabajo que imposibilite al empleado, para desempeñar sus labores o cuando el descanso sea imperioso para obtener su recuperación durante el tiempo que le corresponda de conformidad al artículo 68 de este reglamento
- g) Para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal fuera del país
- h) Por becas para realizar estudios a nivel de maestrías o post grado fuera del país, patrocinado por la Defensoría o por el Gobierno u otras instituciones y que tengan relación con las funciones que desempeña el empleado y con los planes de capacitación y objetivos institucionales. Los funcionarios y empleados beneficiados con esta prestación están obligados a prestar sus servicios por el doble del período de la duración de la beca, en todo caso la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año. El incumplimiento de lo aquí dispuesto, obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por el Estado de manera proporcional al tiempo no servido

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- i) En el mes de su cumpleaños, tendrán derecho a un día hábil, quedando a opción del empleado el día en que se tomará el permiso y siempre que sea dentro del mismo mes
- j) En el mes del empleado de la Defensoría, tendrán derecho a un día hábil, quedando a opción del empleado el día en que se tomará el permiso dentro de ese mes
- k) Para asistir a controles prenatales para las empleadas y funcionarias que se encuentran en estado de embarazo, los controles pueden ser de médico privado, Ministerio de Salud (MINSAL) o Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
- l) Para asistir a los controles médicos de hijos cuya edad esté comprendida entre 0 a 12 meses de edad. Podrán gozar hasta un máximo de ocho (8) horas mensuales no acumulables. Los controles pueden ser de médico privado, Ministerio de Salud (MINSAL) o Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

En todo caso la causal invocada deberá tramitarse previamente ante el funcionario que autoriza la licencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 38, ó en su defecto a más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que se inició la licencia, cada causal deberá comprobarla con el documento idóneo o en su caso, se constatará con el acaecimiento del hecho cierto y conocido que la motiva

Art.38.- Las licencias a las que se refiere el Art.36 serán autorizadas de la siguiente manera:

- a) Los literales a), e), g) y h), serán autorizadas por el Presidente de la Defensoría previa conformidad de la Dirección Administrativa.
- b) Los literales b), c), d), i), j), k) y l) serán autorizados por el jefe inmediato, en el caso en que estos sean hasta de cinco días y si fueran mayores a cinco días serán autorizados por el Presidente de la Defensoría, previa conformidad de la Dirección Administrativa.
- c) El literal f) será autorizado por el jefe inmediato superior y cuando esta pase los 15 establecidos por ley se deberá elaborar el acuerdo correspondiente, que será firmado por el Presidente de la Defensoría.

En el caso de los literales a) y b) se deberá contar con el visto bueno de la jefatura inmediata superior del interesado para proceder a la autorización de Presidencia.

De toda licencia autorizada, se girará comunicación a la Unidad de Recursos Humanos para los fines consiguientes.

APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art.58 La Defensoría proporcionará al personal administrativo, de servicio logístico (motoristas y ordenanzas) y personal de campo, cinco uniformes por cada año. El uniforme para el personal de campo y de servicio logístico incluirá un par de zapatos adecuados para el trabajo que realizan. Asimismo, se podrá proporcionar uniforme al resto del personal que lo requiera, incluyendo jefatura y direcciones. Para tener derecho a esta prestación el empleado deberá haber cumplido con el período de prueba a que se refiere el art. 13 de este reglamento. El uso del uniforme se normará bajo reglamento especial.

Antiguo Cuscatlán, 20 de noviembre de 2020


Ricardo Arturo Salazar Villalta
Presidente



APROBADO
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



