

# **ÍNDICE**

## **CAPÍTULO I.**

### **DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ENA. DISPOSICIONES PRELIMINARES**

- Art. 1.- Del objeto del presente Reglamento
- Art. 2.- De la naturaleza jurídica de la ENA
- Art. 3.- De la Jerarquía del Reglamento
- Art. 4.- Función principal y secundaria de la ENA
- Art. 5.- De la Estructura Organizacional de la ENA
- Art. 6.- Del Consejo Directivo
- Art. 7.- Del Director General
- Art. 8.- Del Subdirector
- Art. 9.- De las Unidades de apoyo y asesoría
- Art. 10.- De la Decanatura
- Art. 11.- De las Gerencias
- Art. 12.- De las funciones de los Jefes de Departamentos y Unidades
- Art. 13.- De la facultad de Dirección y Administración
- Art. 14.- De las Funciones Administrativas
- Art. 15.- De los Representantes Patronales y empleados de confianza

## **CAPÍTULO II.**

### **REQUISITOS DE INGRESO**

- Art. 16.- De las facultades del Director General
- Art. 17.- De los tipos de contratos
- Art. 18.- De los trabajadores y trabajadora vinculados por contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido
- Art. 19.- De los trabajadores y trabajadora vinculados por contratos individuales de trabajo a plazo o temporales
- Art. 20.- De los vínculos jurídicos laborales a tiempo parcial
- Art. 21.- De los contratos de servicios profesionales y personales
- Art. 22.- De la solicitud de ingreso
- Art. 23.- De la veracidad de la información
- Art. 24.- De la Prohibición de Contratar
- Art. 25.- Del proceso de selección de personal
- Art. 26.- De los nombramientos
- Art. 27.- De la creación de nuevas plazas
- Art. 28.- De los términos de prueba
- Art. 29.- Sustituciones
- Art. 30.- Del informe de eficiencia del nuevo trabajador o trabajadora

### **CAPÍTULO III DE LOS ASCENSOS, PROMOCIONES, VACANTES Y TRASLADOS**

Art. 31.- Del proceso de selección para ascensos, nuevas plazas y plazas vacantes

Art. 32.- De los traslados internos de personal

### **CAPÍTULO IV DE OTRAS RESPONSABILIDADES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

Art. 33.- Del expediente de personal

Art. 34.- De la revisión de expediente

Art. 35.- Manual de inducción

Art. 36.- Tipos de evaluaciones

Art. 37.- De la evaluación en las unidades organizativas

Art. 38.- De la evaluación del desempeño de trabajadores y trabajadoras

Art. 39.- De las emisiones de solvencias

### **CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Art. 40.- De los derechos de los trabajadores y trabajadoras

Art. 41.- De las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Art. 42.- De las prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras

### **CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA ENA**

Art. 43.- De los derechos de la ENA

Art. 44.- De las obligaciones de la ENA

Art. 45.- De las prohibiciones de la ENA

### **CAPÍTULO VII LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO**

Art. 46.- Del salario

Art. 47.- Estipulación del salario

Art. 48.- Del pago de Salario

- Art. 49.- De la forma de pago
- Art. 50.- Remuneración básica
- Art. 51.- De la suscripción de planillas
- Art. 52.- De las personas autorizadas para suscribir planillas
- Art. 53.- De las retenciones de salario
- Art. 54.- De los descuentos salariales
- Art. 55.- Del pago de adeudos

## **CAPÍTULO VIII**

### **DÍAS Y HORAS DE TRABAJO**

- Art. 56.- De la clasificación de las jornadas
- Art. 57.- De la facultad de definir horarios y turnos
- Art. 58.- De los horarios de trabajo
- Art. 59.- Del cumplimiento del horario
- Art. 60.- Período de gracia
- Art. 61.- Del periodo que debe transcurrir entre una jornada y otra
- Art. 62.- Del pago de las horas nocturnas
- Art. 63.- Del recargo del trabajo extraordinario
- Art. 64.- Justificación de inasistencia al trabajo

## **CAPÍTULO IX**

### **HORAS DESTINADAS PARA LAS COMIDAS**

- Art. 65.- Del tiempo efectivo de trabajo
- Art. 66.- Pausas para alimentos
- Art. 67.- Labores fuera del lugar de trabajo
- Art. 68.- De las jornadas extraordinarias
- Art. 69.- De la prestación de servicios en otras Unidades o Departamentos
- Art. 70.- De la obligación de laborar en tiempo extraordinario

## **CAPÍTULO X**

### **LICENCIAS**

- Art. 71.- De las licencias
- Art. 72.- De las licencias sindicales
- Art. 73.- De las autorizaciones de las licencias
- Art. 74.- De los requisitos de otorgamientos de licencias
- Art. 75.- Del cómputo del tiempo laboral efectivo

## **CAPÍTULO XI**

### **DESCANSO SEMANAL**

- Art. 76.- De los días de descanso

Art. 77.- De la forma de proceder por el trabajo de los días de descanso semanal

Art. 78.- De la presunción de la prestación en el día de descanso

## **CAPÍTULO XII VACACIONES ANUALES**

Art. 79.- De las Vacaciones

Art. 80.- Prohibición

Art. 81.- Del cálculo de la vacación

Art. 82.- De la retribución en concepto de vacación al terminar un contrato

Art. 83.- De la no compensación de las vacaciones

Art. 84.- De la remuneración en concepto de vacación

## **CAPÍTULO XIII DE LOS ASUETOS**

Art. 85.- De los días de asueto remunerados

Art. 86.- Modificaciones, supresiones o reformas

Art. 87.- Remuneración en los días de asueto

Art. 88.- Del trabajo en días de asueto

Art. 89.- Del descanso compensatorio

## **CAPÍTULO XIV AGUINALDOS**

Art. 90.- Del Aguinaldo

Art. 91.- De la pérdida del aguinaldo

Art. 92.- Del cálculo del Aguinaldo

Art. 93.- De la prima en concepto de aguinaldo

Art. 94.- Del mínimo en concepto de prima

Art. 95.- De la entrega del aguinaldo

## **CAPÍTULO XV DEL DERECHO DE VIVIENDA Y DE ALOJAMIENTO AL TRABAJADOR Y TRABAJADORA**

Art. 96.- De la Asignación de vivienda y alojamiento

Art. 97.- Del Alojamiento

Art. 98.- De la Vivienda

Art. 99.- De la no constitución de domicilio en la Institución

Art. 100.- Del comportamiento en casa asignada por la ENA

Art. 101.- Del abandono de vivienda

Art. 102.- Del mantenimiento de la vivienda

## **CAPÍTULO XVI**

### **DE LA PRESTACIÓN DE LA ALIMENTACIÓN**

Art. 103.- Prestación alimentaria para los trabajadores y trabajadoras permanentes

Art. 104.- Derecho de la prestación en día compensatorio

Art. 105.- Del no goce de la prestación alimenticia

## **CAPÍTULO XVII**

### **DE LA PRESTACIÓN DE LA CANASTA BÁSICA**

Art. 106.- De la naturaleza y finalidad de la canasta básica de alimentos

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DE LA PRESTACIÓN DE TRANSPORTE PARA EL PERSONAL**

Art. 107.- Del derecho del transporte para el personal y sus trayectos

Art. 108.- De las condiciones de las unidades de transporte

Art. 109.- Del transporte en tiempo extraordinario

Art. 110.- De las prohibiciones en el uso del transporte colectivo para el personal

Art. 111.- De las prohibiciones en el uso de los vehículos de la ENA

Art. 112.- De las responsabilidades legales de los motoristas de la ENA

Art. 113.- Del control de vehículos

Art. 114.- Del transporte en caso de emergencia

## **CAPÍTULO XIX**

### **DE LA PRESTACIÓN DE VIÁTICOS**

Art. 115.- De la naturaleza y finalidad del viático

Art. 116.- De la sede de la ENA

Art. 117.- De los montos de cobertura de los viáticos

Art. 118.- Del cobro de los viáticos

Art. 119.- De la obligación de llevar registro de viáticos

## **CAPÍTULO XX**

### **DE LA PRESTACIÓN DE UNIFORMES**

Art. 120.- Del derecho al uniforme

Art. 121.- De los uniformes otorgados

Art. 122.- De las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras

## **CAPÍTULO XXI**

### **PRESTACIÓN EN CASO DE MUERTE DE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA**

Art. 123.- Prestaciones en caso de defunción del trabajador o trabajadora

Art. 124.- De la entrega de la prestación en caso de muerte del trabajador o trabajadora

Art. 125.- De la asignación de beneficiarios

Art. 126.- De la efectividad de la prestación

## **CAPÍTULO XXII**

### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Art. 127.- De las normas de seguridad e higiene

Art. 128.- De las medidas adecuadas de Salud y Seguridad Ocupacional

Art. 129.- Del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Art. 130.- Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Art. 131.- Del manejo de insecticidas

Art. 132.- De la definición de riesgos profesionales

Art. 133.- De la exención de responsabilidad por riesgos profesionales para la ENA

Art. 134.- Pago del complemento de subsidio por incapacidad

Art. 135.- Del pago de ausencia justificada por riesgo profesional

Art. 136.- Clínica empresarial médica-odontológica de la ENA-ISSS

Art. 137.- Reintegro a las labores en caso de enfermedad y accidente

## **CAPÍTULO XXIII**

### **LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES**

Art. 138.- Prohibición de labores para las mujeres embarazadas

Art. 139.- Despido de hecho en la mujer embarazada

Art. 140.- De la interrupción de labores para trabajadoras que lactan a sus hijos o hijas

## **CAPÍTULO XXIV**

### **EXÁMENES MÉDICOS Y MEDIDAS PROFILÁCTICAS**

Art. 141.- Exámenes obligatorios

Art. 142.- Comprobación del estado de salud

Art. 143.- Labores que deben desarrollar los trabajadores y trabajadoras

## **CAPÍTULO XXV**

### **BOTIQUÍN**

Art. 144.- Del botiquín

**CAPÍTULO XXVI**  
**PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS**

Art. 145.- Exenciones

**CAPÍTULO XXVII**  
**PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLAS**

Art. 146.- De las quejas

Art. 147.- De las peticiones y reclamos

Art. 148.- Del procedimiento de las quejas o reclamos

Art. 149.- De las actuaciones

**CAPÍTULO XXVIII**  
**DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS**

Art. 150.- Del régimen disciplinario

Art. 151.- De la prohibición de una sanción

Art. 152.- De la clasificación de las sanciones

Art. 153.- De las infracciones leves

Art. 154.- De las infracciones graves

Art. 155.- De las infracciones muy graves

Art. 156.- De la aplicación de las sanciones

Art. 157.- De las sanciones leves

Art. 158.- De las sanciones graves

Art. 159.- De las sanciones muy graves

Art. 160.- De la competencia para la imposición de sanciones

Art. 161.- De la aplicación de sanciones

Art. 162.- Del procedimiento en caso de infracciones

Art. 163.- De lo no previsto en las disposiciones disciplinarias

**CAPÍTULO XXIX**  
**DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA**

Art. 164.- De lo no previsto en el Reglamento

Art. 165.- De la comunicación del Reglamento

Art. 166.- De la reforma o modificación

Art. 167.- Del plazo para el cumplimiento del Reglamento

**MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA**  
**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA**  
**ESCUELA NACIONAL DE AGRICULTURA**  
**“ROBERTO QUIÑÓNEZ”**  
**ENA**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE AGRICULTURA “ROBERTO QUIÑÓNEZ”;**

**CONSIDERANDO:**

1. Que por Decreto Ejecutivo No. 1013 emitido por la Junta Revolucionaria de Gobierno el 22 de marzo de 1982, publicado en el Diario Oficial No. 61, Tomo 274 de fecha 29 de marzo del mismo año referido, fue creada la “Ley de la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” (ENA), como una Institución de carácter Autónomo, con personería jurídica, adscrita al Ministerio de Agricultura y Ganadería, dedicada a la formación de profesionales y técnicos a nivel superior no universitario en el sector agropecuario;
2. Que mediante Acuerdo Ejecutivo número 15-1376 se emitió el Estatuto de la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” (ENA), publicado en el Diario Oficial No. 67, Tomo No. 363 de fecha Miércoles 14 de abril del año 2004 en el cual regula el quehacer institucional de esta autónoma;
3. Que de conformidad a lo prescrito en dicha Ley en su Art. 16 Lit. e) y en su Estatuto en los Art. 8 Lit. d) y 23 Lit. h), es una facultad de la ENA elaborar su Reglamento y atribución del Consejo Directivo aprobar dicho Reglamento y las reformas que sean necesarias para regular las relaciones jurídico-laborales entre la Escuela, los trabajadores y trabajadoras al servicio de la misma bajo la modalidad de contratos individuales de trabajo;
4. Que el Código de Trabajo en su Art. 302 prescribe que todas las instituciones oficiales autónomas tienen la obligación de elaborar un Reglamento Interno de Trabajo, el cual se debe someter a aprobación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la cual se debe normar el ámbito laboral de las mismas;
5. Que la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” celebró con la organización sindical a la que pertenecen sus trabajadores y trabajadoras un contrato colectivo de trabajo y es necesario de



conformidad a lo que prescribe el Código de Trabajo armonizar el presente reglamento al contenido del referido instrumento legal;

6. Que se han emitido posterior a la vigencia del reglamento interno de trabajo vigente a la fecha, nuevas disposiciones legales de índole laboral que deben ser tomadas en consideración para una aplicación directa y específica a los trabajadores y trabajadoras que laboran en y para la ENA.

**POR TANTO:**

En uso de sus facultades legales aprueba el siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA  
ESCUELA NACIONAL DE AGRICULTURA  
“ROBERTO QUIÑÓNEZ”  
ENA**

**CAPÍTULO I  
DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ENA  
DISPOSICIONES PRELIMINARES**

**Del Objeto del Reglamento**

**Art. 1.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo, en adelante el “Reglamento”, tiene como objeto regular las relaciones laborales en la ENA, los derechos y obligaciones en el orden técnico y administrativo de sus trabajadores y trabajadoras, así como determinar el régimen disciplinario a aplicar.

En el texto del presente Reglamento prevalecen como principios básicos de aplicación e interpretación:

- a) El apego y respeto a lo que dispone la Constitución de la República, las normativas laboral y administrativa aplicables;
- b) El desempeño responsable y disciplinado para la consecución de los fines de la ENA;
- c) El respeto a la estabilidad laboral; y
- d) Apego a la legalidad y debido proceso en la aplicación del régimen disciplinario.

**De la naturaleza jurídica de la ENA**

**Art. 2.-** La Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” es una Institución Oficial Autónoma de utilidad pública con personalidad jurídica propia que goza de autonomía administrativa, según lo expresa su Ley.

En el texto del presente reglamento, la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” se denominará la “ENA”, la “Escuela” o la “Institución” y cuando en ella se nomine a los “trabajadores y/o trabajadoras”, deberá entenderse que se refiere a todas las personas que laboran en y para ella con quienes existe un vínculo jurídico laboral generado por un contrato individual de trabajo, independientemente de su cargo, título o desempeño.

El domicilio de la ENA será el Valle de San Andrés, Jurisdicción de Ciudad Arce, Departamento de La Libertad.

La ENA por ser una Institución oficial autónoma de carácter educativa, tiene como finalidad formar profesionales y técnicos a nivel superior no universitario, con adiestramiento teórico-práctico en agricultura con los conocimientos necesarios para desarrollar sus habilidades en empresas agropecuarias o desempeñar un papel estratégico en el desarrollo agrario del país. El desenvolvimiento laboral de las personas que laboran en la Escuela estará en función de cumplir con esta finalidad.

### **De la Jerarquía del Reglamento**

**Art. 3.-** Los trabajadores y trabajadoras que tienen un vínculo jurídico laboral con la ENA generado por la existencia de un contrato individual de trabajo, se sujetarán disciplinada y legalmente a lo dispuesto en este Reglamento, así como a los derechos y deberes contenidos en las diferentes fuentes del derecho laboral y administrativo aplicables.

Las disposiciones reglamentarias aquí consignadas serán de exclusiva aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras contratados por fondos propios o a plazo, no se aplicará el presente reglamento a quienes tengan un vínculo jurídico con la ENA que provenga del presupuesto general del Estado, es decir Ley de Salarios, contratos de trabajo cubiertos con fondos GOES, ni para quienes se contraten bajo la modalidad de servicios profesionales.

A los trabajadores y trabajadoras que laboren de manera permanente en y para la ENA y cuyos salarios se paguen con fondos que provengan del Presupuesto General de la Nación -Ley de Salarios y contratos de trabajo cubiertos con fondos GOES- se les aplicará un reglamento que emitirá el Consejo Directivo de la ENA.

### **Función principal y secundaria de la ENA**

**Art. 4.-** Para el logro de sus fines se entenderá que la ENA desempeñará las siguientes funciones principales y estratégicas:

- a) Impartir educación para formar profesionales y técnicos agropecuarios con juicio crítico, elevado espíritu para el trabajo y servicio al país, que los capacite para contribuir con las propuestas de solución a los problemas del medio rural;
- b) Desarrollar la investigación científica básica y tecnológica ligada a la docencia, para obtener mejor aprovechamiento de los recursos

- agropecuarios y buscar nuevos procedimientos que respondan a las necesidades del desarrollo agrario del país;
- c) Contribuir a la ejecución de la Política Nacional de desarrollo tecnológico agropecuario que determine el Ministerio de Agricultura y Ganadería;
  - d) Cumplir con los programas académicos teóricos-prácticos, trabajos de laboratorio y de campo, técnicas de producción e industrialización, uso adecuado de fertilizantes, protección vegetal, manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola, comercialización, y otras actividades que contribuyen a la formación de los profesionales y técnicos que prepara la Escuela;
  - e) Promover y desarrollar cursos especializados de interés técnico y científico de acuerdo a las necesidades del sector agropecuario;
  - f) Intercambiar conocimientos y experiencias con otras instituciones afines sean estas nacionales o extranjeras, así como proporcionar colaboración científica, técnica y docente a instituciones públicas y privadas y personas particulares interesadas en la solución a los problemas agropecuarios del país; y
  - g) Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades tecnológicas, económicas y sociales del país.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA están en el deber de aportar creativa y disciplinadamente al alcance de los fines enunciados.

### **De la Estructura Organizacional de la ENA**

**Art. 5.-** La estructura organizacional de la ENA está determinada por lo que prescribe su Ley y Estatuto.

Sin embargo para el mejor cumplimiento de los fines, en cuanto a la organización administrativa y académica en general, el Consejo Directivo podrá autorizar los cambios y modificaciones requeridos en la organización y jerarquías de la ENA, suprimiendo o creando Gerencias, Departamentos y Unidades en cualquier lugar del país. Estos cambios no implicarán necesariamente una afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras, pero estos deberán asumir responsablemente los cambios institucionales que se decidan, acatando los programas de actualización técnica y administrativa necesarios.

### **Del Consejo Directivo**

**Art. 6.-** El Consejo Directivo de la ENA, integrado en la forma prescrita por la Ley de la Escuela, es su máxima autoridad y es el organismo responsable de definir y aprobar las políticas y lineamientos generales en el orden financiero, académico, técnico y administrativo. Estará integrado y de tendrá todas las facultades que dicha normativa y su estatuto le consignan.

### **Del Director General**

**Art. 7.-** El Director General de la ENA tiene a su cargo la dirección y administración de la Escuela tanto en el ámbito académico como laboral, la ejecución de las resoluciones del Consejo Directivo, la supervisión general y la coordinación de las actividades institucionales, así como las atribuciones y obligaciones que le confiere la Ley y el Estatuto de la Escuela y demás disposiciones legales pertinentes.

El Director General es el representante legal de la Escuela, por tanto ejerce la representación judicial y extrajudicial de la misma, es parte del Consejo Directivo, y la máxima autoridad administrativa y académica en la ENA en lo atinente a las facultades que le confiere la normativa aplicable.

### **Del Subdirector**

**Art. 8.-** El Sub Director General de la ENA tiene la responsabilidad de asistir al Director General en los procesos de planificación y ejecución de la administración del personal de aplicar políticas académicas y técnicas con los estudiantes así como el apoyar en la gestión de recursos para alcanzar los fines de la Escuela. En casos de ausencia o justo impedimento del Director General de la ENA, previo acuerdo del Consejo Directivo este podrá sustituir temporalmente al Director General, en todas las atribuciones a él conferidas incluida la representación legal.

### **De las Unidades de apoyo y asesoría**

**Art. 9.-** Con la finalidad de brindarle el apoyo y asesoría a la Dirección y a la Sub Dirección General en materia de contratos, compras, desembolsos financieros todo acorde a lo que dispone la ley de la ENA, se contarán con unidades técnicas del ramo financiero institucional (UFI) y de adquisiciones y contrataciones (UACI) las cuales tendrán las funciones y facultades que determine el manual de descripción de puestos.

De igual manera existirán Departamentos especializados en recursos humanos, auditoría interna, planificación y proyectos que darán aportes puntuales al desarrollo de áreas de trabajo concretas en el ámbito específico de su competencia y especialidad.

En el ámbito de asesoría se contará con el acompañamiento en las áreas jurídicas y de comunicaciones.

### **De la Decanatura**

**Art. 10.-** Con la finalidad de ejercer un rol de acompañamiento, supervisión, control y evaluación de logros vinculados con el quehacer académico de la ENA se instituye una decanatura que responderá por su desempeño ante el Director y Sub Director Generales, en el marco de su vinculación con docentes, investigadores y estudiantes de la Escuela.

### **De las Gerencias**

**Art. 11.-** Para cumplir con las actividades de servicios administrativos de las unidades operativas y por otra parte para planificar gestionar, ejecutar, supervisar y dar seguimiento a los procesos de enseñanza productiva de

las y los estudiantes se contarán con dos gerencias, una administrativa y otra técnica que responderán a los perfiles consignados en el manual de descripción de puestos.

### **De las funciones de los Jefes de Departamentos y Unidades**

**Art. 12.-** Los Jefes de Departamentos y de Unidades estarán directamente encargados de que se ejecuten diligente y puntualmente las labores correspondientes y responderán por la eficiencia y eficacia del trabajo así como garantizarán la disciplina de los trabajadores y trabajadoras ante las instrucciones emanadas por el superior jerárquico. Para ello se tomará en consideración los instructivos administrativos aplicables que hayan sido aprobados previamente por el Consejo Directivo.

### **De las facultades de Dirección y Administración**

**Art. 13.-** Es derecho exclusivo de las Dirección y Sub Dirección de la ENA, con base en lo que dispone su Ley y Estatuto, la selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus operaciones, la introducción de nuevos métodos de trabajo y también el derecho de establecer nuevas formas referentes a la operación de sus sedes, equipos y toda clase de bienes de la misma.

En el caso de la introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología, la ENA lo comunicará a sus trabajadores y trabajadoras, a través de las respectivas jefaturas a efecto de que tengan conocimiento de los mismos. En la ejecución de estos cambios se garantizará la salud y seguridad ocupacional así como el cumplimiento de los derechos y obligaciones en favor de los trabajadores y trabajadoras.

Se prohíbe expresamente la coadministración de la ENA con el sindicato o con cualquier otra estructura gremial, estudiantil o de cualquier índole.

### **De las Funciones Administrativas**

**Art. 14.-** Las funciones administrativas de la ENA estarán a cargo de los Gerentes, Jefes de Departamentos y Unidades en la forma que determina su Ley, el Estatuto, los Acuerdos que adopte del Consejo Directivo y lo que prescribe el presente Reglamento. Los funcionarios y empleados que desempeñan estos cargos tendrán la calidad de representantes patronales de la ENA en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras y como tales serán responsables de:

- a) Alcanzar los fines superiores del quehacer académico y formativo de la ENA;
- b) Dirigir al personal de sus Departamentos y Unidades procurando los más altos niveles de productividad, optimización de los recursos y la necesaria responsabilidad y disciplina en el trabajo, todo ello en pro la construcción de un ambiente laboral adecuado para la producción o prestación de servicios de calidad en favor de las y los estudiantes y demás usuarios;

- c) Que se ejecuten las labores correspondientes a sus Unidades con eficiencia, diligencia y respeto de los derechos laborales; y
- d) Que los trabajadores y trabajadoras utilicen, protejan y conserven adecuadamente los diferentes recursos pertenecientes a la Escuela y de manera especial los asignados al Departamento y Unidad a la que este asignado, apegándose a las indicaciones propias de salud y seguridad ocupacional.

### **De los representantes patronales y empleados de confianza**

**Art. 15.-** Se reconocen como representantes patronales y/o empleados de confianza de la ENA a las personas que realizan funciones de dirección o administración que desempeñan los siguientes cargos:

Son representantes patronales:

- a) Director y Subdirector General.
- b) Decano Académico;
- c) Gerentes;
- d) Jefes de Departamentos;
- e) Jefes de Unidades.

Son empleados y empleadas de confianza:

- a) Asesores y asistentes de la Dirección y Sub Dirección;
- b) Secretarías de la Dirección y Sub Dirección General, Gerencias y demás Jefaturas;
- c) Los que ocupen cargos que por su naturaleza estén obligados a rendir fianza, con base en la legislación vigente como el caso de los bodegueros, tesorero, aquellos que tienen a su cargo la tramitación de órdenes de pago, de contratación de bienes y servicios, responsable de fondo circulante, manejo contable y en general aquellas y aquellos que tengan personal a su cargo.

Los representantes patronales y empleados y empleadas de confianza tienen la obligación de guardar la discreción en el manejo de la información que se les confía o de la que tienen conocimiento por razón de su cargo, el divulgar dicha información a personas u organizaciones de no tienen por qué ser notificadas o informadas de determinadas operaciones laborales será considerado como una acción que justifica la pérdida de confianza, con los consecuentes efectos jurídicos en el ámbito laboral, sin excepción de las implicaciones que en otras materias legales se puedan derivar de esas prácticas, por las cuales responderán personalmente.

La ENA respetará el derecho de afiliación sindical de los representantes patronales y empleados y empleadas de confianza.

## **CAPÍTULO II REQUISITOS DE INGRESO**

### **De las facultades del Director General**

**Art. 16.-** El Director General de la ENA o quien haga sus veces tiene exclusivamente la facultad de contratar, promover, trasladar, suspender disciplinariamente, sancionar y promover adicionalmente las acciones legales para efectuar un despido al personal, así como la de dictar medidas, ordenes, instrucciones, procedimientos y normas para el desarrollo óptimo del quehacer institucional, las que deberán ser acatadas disciplinariamente por todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA. Todo de conformidad con lo que se dispone en el presente Reglamento.

Los traslados y rotaciones del personal se harán de acuerdo con las necesidades de servicio de la Escuela, en el marco del respeto de lo que dispone la normativa laboral y administrativa competente.

La suspensión previa y los trámites de autorización judicial de un despido del personal se sujetarán a lo establecido en el presente Reglamento y a lo que la ley pertinente establezca, resguardando el derecho de audiencia y de defensa de los trabajadores y trabajadoras involucrados.

### **De los tipos de contratos**

**Art. 17.-** La relación jurídica laboral que puede establecer la ENA con sus trabajadores y trabajadoras podrá ser bajo cualquiera de las expresiones legales siguientes:

- a) Por contratos individuales de trabajo a tiempo indefinido; y
- b) Por contratos individuales de trabajo a plazo o temporales.

Las referidas modalidades de contratación responderán a las necesidades laborales en la Escuela, consecuentemente estas podrán ser según su duración: en jornadas laborales diurnas de ocho horas, jornadas laborales nocturnas de siete horas, prestaciones de servicios a medio tiempo de cuatro horas o por horas de trabajo menores a las cuatro horas; y según el rol a desempeñar se podrán consignar jornadas diurnas, nocturnas, mixtas o turnos rotativos, todo lo cual se desarrollará en el presente Reglamento. Los salarios y demás prestaciones laborales consignadas en el presente reglamento, para cada una de las modalidades de relación jurídica laboral tomando como referencia el criterio de duración de la jornada responderán porcentualmente a los lapsos de disponibilidad laboral que se tengan en la ENA.

### **De los trabajadores y trabajadora vinculados por contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido**

**Art. 18.-** Todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA cuyo vínculo jurídico laboral tenga su origen en la celebración de un contrato individual de trabajo designado a labores que por su naturaleza sean permanentes en la ENA se consideran celebrados por tiempo indefinido. Estos contratos se

suscribirán cada año, para efectos de acreditación fiscal, lo cual no afecta el derecho a la estabilidad laboral.

### **De los trabajadores y trabajadora vinculados por contratos individuales de trabajo a plazo o temporales**

**Art. 19.-** Todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA cuyo vínculo jurídico laboral tenga su origen en la celebración de un contrato individual de trabajo a plazo, se consignará de manera expresa la razón que justifica el determinar que éste es a plazo y no permanente, especificándose además el tiempo de duración de esta relación laboral. Los trabajadores y trabajadoras vinculados mediante esta modalidad contractual no tienen derecho a la estabilidad laboral, y al momento de terminación del plazo del contrato no podrán reclamar indemnización alguna, ni otros derechos laborales adicionales posteriores al cumplimiento del plazo. El hecho que algún trabajador o trabajadora haya prestado sus servicios en y para la ENA en varios contratos individuales de trabajo a plazo en distintos momentos de un período de tiempo no le convierte en un trabajador o trabajadora permanente, no pudiendo consecuentemente reclamar derechos derivados de la antigüedad laboral porque no la tiene. Estos contratos pondrán referirse a labores temporales, eventuales, transitorias, por obra, interinos o a condición resolutoria.

### **De los vínculos jurídicos laborales a tiempo parcial**

**Art. 20.-** Con la finalidad de responder a las necesidades puntuales de la ENA se faculta a la celebración de cualquiera de las modalidades de relación laboral enumeradas en los dos artículos que anteceden a tiempo parcial y horas de servicio.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras con quienes la ENA entable una relación laboral a medio tiempo, se entenderá que prestará sus servicios a la Escuela en una jornada de cuatro horas. El salario pactado será acorde a la capacidad técnica, al puesto que desempeñe y a las responsabilidades asignadas, así como al tiempo laboral en que se disponible para la ENA, que será el cincuenta por ciento de lo que le correspondería si se desempeñara en jornada ordinaria diurna de ocho horas o una nocturna de siete, si fuera el caso. Los montos de las demás prestaciones laborales a las cuales tiene derecho por estar consignadas en cualquiera de las fuentes de derecho laboral, será el mismo porcentaje citado, salvo las excepciones que este mismo reglamento consigna.

En el caso de las personas contratadas por horas de trabajo, como el de docencia o investigación se regirá por la misma norma de proporcionalidad, la cual se adopta privilegiando a aquellos y aquellas que laboran en jornada ordinaria diurna de ocho horas laborales.

### **De los contratos de servicios profesionales y personales**

**Art. 21.-** En el marco de lo que prescriben las Disposiciones Generales del Presupuesto y la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la



Administración Pública (LACAP) la ENA podrá celebrar contratos de servicios profesionales y personales que sean necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones y fines. Las personas con las que se suscriban estos contratos no se les aplicará el contenido del presente Reglamento, sino que se atenderán a lo que disponen los términos de referencia y al contenido expreso del contrato que al respecto se suscriba, dado que con estas personas la ENA no establece ninguna modalidad de relación jurídico laboral.

### **De la solicitud de ingreso**

**Art. 22.-** Toda persona que aspire prestar sus servicios en y para la ENA como trabajador o trabajadora en cualquiera de las modalidades de contratación laboral arriba enunciadas deberá llenar el formulario de solicitud de ingreso que la ENA proporcionará al interesado o interesada a través del Departamento de Recursos Humanos.

La solicitud deberá presentarse acompañada de los documentos siguientes:

- a) Currículo Vitae;
- b) Copia del Documento Único de Identidad (DUI), Número de Identificación Tributaria (NIT), licencia de conducir u otro documento de identificación personal. En caso de que él o la solicitante sea extranjero se le requerirá su pasaporte o carné de residente, así como la autorización para laborar en el país, todo con la finalidad de acreditar debidamente su estatus legal;
- c) Certificados médicos de exámenes generales de sangre, pulmones, orina, heces y otros que por naturaleza del cargo sean necesarias;
- d) Solvencia extendida por la Policía Nacional Civil;
- e) Solvencia de la inexistencia de antecedentes penales;
- f) Declaración jurada que no tiene familiares laborando en la ENA en el marco de lo prescrito en el presente Reglamento. Para tales efectos la ENA proporcionará un formato que deberá ser completado con la información pertinente por el interesado o interesada;
- g) Cualquier otro requisito que la ENA considere conveniente, apegándose al marco de lo prescrito en las Leyes laborales y administrativas vigentes aplicables a la Escuela.

Es obligación del aspirante presentar cualquier documento que solicite el Departamento de Recursos Humanos relativo a la experiencia, conocimiento académico y aptitud. Se excluye de los certificados médicos los exámenes de VIH y de embarazo como requisitos previos para acceder al empleo o mantenerse en él, así como tampoco se exigirá constancia de no afiliación a una asociación profesional de trabajadores y trabajadoras.

### **De la veracidad de la información**

**Art. 23.-** Las declaraciones hechas por una persona en la fase de reclutamiento, selección y contratación que efectuó con la intención de

ingresar a laborar en y para la ENA, bajo cualquier modalidad de relación laboral se consideran recibidas bajo el compromiso de veracidad, y por consiguiente, cualquier alteración a la verdad respecto de la experiencia y preparación académica comprobadas en los certificados exigidos, se tendrá como engaño y dará lugar a que la ENA de dar por terminada la relación laboral con el trabajador o trabajadora sin que ello traiga consigo ninguna responsabilidad laboral para la Escuela o sus representantes legales. Esta causa dejará de tener efectos después de transcurrido el término probatorio.

El incorporarse a laboral en la ENA bajo condiciones de alteración de documentos o falsedad de la información, faculta a la Escuela para que se adopten acciones de índole penal o administrativo que puedan derivarse de dicha falsedad.

### **De la Prohibición de Contratar**

**Art. 24.-** Queda terminantemente prohibido el nombramiento para llenar una plaza de contrato en cualquiera de las modalidades de su duración, de una persona que sea cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, como hermanos, hijos, padres, primos, tíos, abuelos o segundo de afinidad, como cuñados y suegros, de alguno de los miembros del Consejo Directivo, propietario o suplente y en general de cualquier trabajador o trabajadora de la ENA. Se exceptúan de la aplicación de esta regla el personal que ya se encuentre prestando servicios en la Institución, al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento.

Asimismo, no podrán ser contratados o nombrados para ocupar un puesto de trabajo en el ENA los menores de dieciocho años de edad.

### **Del proceso de selección de personal**

**Art. 25.-** Previo ingreso a la ENA como trabajador o trabajadora, el aspirante deberá someterse a un proceso de selección de personal conforme a las normas de reclutamiento y selección establecida para tales efectos en este mismo Reglamento.

### **De los nombramientos**

**Art. 26.-** El nombramiento o contratación de los trabajadores y trabajadoras se hará en razón de méritos y eficiencia requeridos por la Dirección General de la ENA. La capacidad de los aspirantes en caso de nuevo nombramiento o contratación, deberá comprobarse mediante los resultados obtenidos en el proceso de reclutamiento y selección.

### **De la creación de nuevas plazas**

**Art. 27.-** Se entiende que un puesto ha quedado vacante, cuando el trabajador o trabajadora permanente que lo desempeñaba lo ha dejado en forma definitiva. La ENA llenará las vacantes que ocurran para evitar atrasos en las labores o recargos en las que realizan los demás trabajadores y trabajadoras. Cuando las vacantes deban llenarse será en el

marco de la facultades de la ENA, así el Departamento de Recursos Humanos valorará la conformación de una terna de candidatos, los que servirán de base para la adjudicación definitiva de la plaza, facultad exclusiva de las autoridades de la ENA.

Para las plazas vacantes o nuevas se dará preferencia a los trabajadores y trabajadoras que laboran permanentemente para la ENA, siempre y cuando cumplan con los requisitos acordes al puesto de trabajo a ocupar: académicos, de capacidad, actitud, aptitud, experiencia, idoneidad y condición física, esto con la intención de promoverles.

Con afán de contar con referencias del desempeño, se pedirá opinión al jefe inmediato de la trabajadora o trabajador que participe como candidato a fin de conocer sus valoraciones, y de igual manera se recurrirá al contenido del expediente de personal para conocer el record laboral. Si en la búsqueda de cubrir una vacante u otorgar una plaza nueva no se presentaren candidatos entre los trabajadores y trabajadoras de la ENA o si habiéndose presentado ninguno llene los requisitos requeridos, la ENA seleccionará candidatos externos. Si en la vacante o la plaza nueva disponible, se seleccionará a un trabajador o trabajadora que ya se encuentra al servicio de la ENA, este ocupará su nuevo cargo en un término de prueba de treinta días, si a juicio de la ENA su desempeño no fuera satisfactorio dentro del período prescrito, regresará a su cargo y salario anterior, de lo contrario asumirá la responsabilidad permanente y adquirirá los derechos correspondientes. Es de igual forma facultativo para el trabajador o trabajadora solicitar por escrito en el mismo término señalado que se le reinstale en su anterior cargo y salario, cuando a su criterio no puede cubrir de manera satisfactoria las nuevas funciones.

### **De los términos de prueba**

**Art. 28.-** Todo nuevo trabajador o trabajadora de la ENA con quien se proyecte celebrar un contrato individual de trabajo indefinido o a plazos se considerará a prueba por el término de treinta días contados a partir de la fecha de su ingreso, esto si fuere que sus servicios a plazo se requieran por un tiempo superior al señalado. Si transcurrido el período de prueba, el servicio fuere satisfactorio para la Escuela, el nombramiento se entenderá otorgado por tiempo indefinido o por el plazo suscrito referido a la duración del contrato. En caso que la ENA se declare insatisfecha con el desempeño tenido en el período de prueba, lo hará saber por escrito al afectado o afectada, y podrá dar por terminado el vínculo laboral indefinido o a plazo sin derecho del trabajador o trabajadora a reclamar ninguna prestación de índole laboral originada por dicha ruptura.

Si el contrato a plazo fuere menos de un mes, dicho vínculo no tendrá término probatorio.

Los resultados de la satisfacción o insatisfacción del término probatorio, en cualquiera de los casos ya enunciados, se medirán por medio de una evaluación en la que participará el trabajador o trabajadora a prueba, el jefe inmediato y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

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 periodo de prueba en el nuevo contrato.

### **Sustituciones**

**Art. 29.-** Se entenderá que un trabajador o trabajadora sustituye a otro u otra, cuando transitoriamente desempeñe las labores de éste o ésta durante su ausencia temporal. Se consideran causales para una sustitución laboral el goce de licencias, incapacidades o cualquier causa que suspenda el contrato individual de trabajo de las que prescribe la legislación laboral. En tal caso la ENA deberá nombrar en el menor tiempo posible al trabajador o trabajadora sustituta, para no atrasar las labores y no recargar el trabajo a los demás. Las o los sustitutos serán trabajadores o trabajadoras externos de la ENA, esto con el afán de no procurar desorden administrativo. En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, la ENA podrá contratar trabajadores o trabajadoras interinos para llenar las vacantes que ocurran, los cuales no podrán ser personas que laboren para la ENA de manera permanente.

Bajo ninguna condición se valorará que estos trabajadores o trabajadoras sustitutas gozan de estabilidad laboral, dado que el retorno de la trabajadora o trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para la ENA, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador o trabajadora permanente, lo cual se presumirá sí continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el trabajador o trabajadora sustituida y titular del cargo. Es una excepción a lo dispuesto en este artículo los casos de las jefaturas, personal técnico o de especialidad en que la ENA tomará un tiempo prudencial para hacerlo.

### **Del informe de eficiencia del nuevo trabajador o trabajadora**

**Art. 30.-** Para los efectos del Artículo anterior, la Jefa o Jefe del trabajador o trabajadora a prueba deberá rendir informe escrito confidencial a su superior jerárquico inmediato respecto del desempeño y la eficiencia de su subalterno, teniendo como referencia la evaluación realizada. Tal informe deberá presentarse, por lo menos, tres días hábiles antes de finalizar el periodo de prueba. El no pronunciamiento del respectivo jefe o jefa, se entenderá como silencio administrativo a favor del trabajador o trabajadora a prueba y se supondrá que está de acuerdo con la continuidad de éste o ésta en el lugar de trabajo.

Cuando se trate del nombramiento de Jefas o Jefes de Departamento o Unidad, su eficiencia será evaluada por el Gerente respectivo, exceptuando aquellos que dependan directamente de la Dirección General.

En todo caso es facultad exclusiva del Director General decidir respecto de establecer o no relación jurídica laboral en cualquiera de sus modalidades con los trabajadores y trabajadoras a prueba.

### **CAPÍTULO III DE LOS ASCENSOS, PROMOCIONES, VACANTES Y TRASLADOS**

#### **Del proceso de selección para ascensos, nuevas plazas y plazas vacantes**

**Art. 31.-** El proceso de selección del personal para ascensos, llenar nuevas plazas o cubrir una vacante se hará con base en concursos que comprenderán pruebas de conocimiento, comprobación de experiencia y evaluación de desempeño en las plazas más recientes.

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la ENA hará del conocimiento de los trabajadores y trabajadoras en general por medio de las carteleras institucionales, dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes a la adopción de la decisión administrativa de realizar un ascenso, contratar a una persona para ocupar una plaza nueva o llenar una vacante. En dicha convocatoria se especificarán los requisitos, habilidades, destrezas y otras calificaciones necesarias para optar a la plaza vacante, acceder a la plaza nueva o a un ascenso.

Cualquier trabajador o trabajadora interesado en llenar las plazas nuevas, ocupar las vacantes o acceder a los ascensos, podrá dentro del mismo plazo a que se refiere el párrafo precedente, presentarse como candidato.

Cuando se proceda a ocupar una plaza vacante, llenar una nueva o acceder a un ascenso, tendrán derecho preferentemente los trabajadores y trabajadoras que ya laboran en y para la ENA, a fin que se les practiquen los exámenes y pruebas necesarias, para evaluar su capacidad, aptitud, experiencia, condición física y otros requisitos inherentes al cargo. Dichos exámenes serán realizados por el Departamento de Recursos Humanos de la ENA, auxiliándose del personal idóneo. Para tales efectos se remitirá al procedimiento correspondiente aprobado por el Consejo Directivo.

Si resultasen dentro del personal de la ENA, dos o más candidatos con méritos iguales, la Escuela le dará preferencia al candidato más antiguo y con mejor récord laboral.

Ante la inexistencia de candidatos idóneos dentro del personal de la ENA podrá recurrir a candidatos externos a la Institución, respetando el procedimiento establecido en el presente Artículo.

Se ocuparán las plazas vacantes o se crearán nuevas, siempre que a juicio de la ENA, se estime que al no hacerlo se ocasione entorpecimiento de las labores y exista la disponibilidad financiera y la autorización correspondiente para ello.

En todo caso es facultad exclusiva de la Dirección General de la ENA o quien haga sus veces tomar la decisión de contratación para plaza nueva o vacante o promoción de un trabajador o trabajadora.

### **De los traslados internos de personal**

**Art. 32.-** Es facultad exclusiva de la Dirección General o quien haga sus veces ordenar los traslados internos de personal y obligación de los trabajadores y trabajadoras acatar tales instrucciones sin demora y resistencia alguna, todo en el marco de lo que dispone la normativa laboral aplicable.

Los traslados de personal podrán efectuarse en la ENA cuando acontezca cualquiera de las siguientes causales:

- a) Cuando se busque mejorar el funcionamiento y la prestación del servicio de la ENA a sus estudiantes y público en general, en casos extraordinarias como los procesos de exámenes de admisión, día de campo de la ENA y otros semejantes;
- b) Con la finalidad que sus funciones sean idóneas con su conocimiento y experiencia;
- c) Cuando por razón de sus estudios el trabajador o trabajadora haya incrementado un nivel académico superior o técnico y sus nuevos conocimientos pueden ser mejor aprovechados por la ENA en otro espacio laboral;
- d) Cuando este traslado sea solicitado por el trabajador o trabajadora y exista una razón justificada para otorgarlo. Será el Director General quien califique la pertinencia de la justificación presentada;
- e) Cuando dos trabajadores o trabajadoras planteen la posibilidad de una permuta, siempre y cuando cuente con el aval de las jefaturas de las dos personas interesadas;
- f) Cuando un trabajador o trabajadora se incapacite por enfermedad o accidente -sean estos comunes o de trabajo- y dicha suspensión del contrato tenga una duración mayor de una semana y las funciones que preste el trabajador o trabajadora incapacitado sean de vital importancia para la Escuela operará un traslado temporal de otro trabajador o trabajadora;
- g) Cuando una trabajadora goce de su tiempo de descanso pre y post natal y las funciones que preste sean de vital importancia para la Escuela operará un traslado temporal; y
- h) Cuando por razones de salud, previamente respaldados por la unidad de medicina del trabajo del Instituto Salvadoreño de Seguro Social, algunas personas experimenten incapacidades parciales -sean temporales o permanentes- y requieran de una nueva ubicación laboral acorde a su estado de salud.

Al momento de que la Dirección General instruya el traslado, lo hará del conocimiento por escrito al trabajador o trabajadora afectado con esta decisión, debiendo para tales efectos justificar en la resolución del traslado, el carácter de este, es decir si será permanente o transitorio, si fuese de esta última forma deberá además consignarse el tiempo de duración.

El traslado no afectará el salario, las prestaciones laborales ni la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de prestar su colaboración y disponibilidad en las nuevas funciones que le sean asignadas para procurar un mejor servicio en favor de los estudiantes y usuarios de la ENA.

## **CAPÍTULO IV DE OTRAS RESPONSABILIDADES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

### **Del expediente de personal**

**Art. 33.-** La ENA por medio del Departamento de Recursos Humanos elaborará y llevará un registro de los trabajadores y trabajadoras que laboren a sus servicios, indistintamente de la modalidad de su vínculo jurídico laboral. Dicho registro deberá contener la siguiente información:

- a) Currículo vitae;
- b) Documentos que presentó al momento de ingresar a laborar en y para la Escuela;
- c) Cargo que desempeña y salario estipulado;
- d) Nombre del cónyuge, compañero o compañera de vida y familiares que dependan económicamente de él;
- e) Registro de control de licencias;
- f) Registro de control de marcaciones;
- g) Record de ascensos, traslados, permutas, capacitaciones recibidas, becas concedidas;
- h) Resultados de la evaluación anual del trabajador o trabajadora;
- i) Registro de sanciones disciplinarias a que ha sido sujeto;
- j) Reconocimientos y méritos de los cuales ha sido sujeto por razón de su trabajo;
- k) Títulos de estudios realizados;
- l) Todos aquellos datos que permitan apreciar con mayor exactitud la forma en que el trabajador o trabajadora desempeña sus labores y su trayectoria en la Institución.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, mantener actualizado el registro laboral de los trabajadores y trabajadoras, con la colaboración de los Jefes de los demás Departamentos y Unidades, quienes deberán reportarle la información necesaria para tales efectos.

### **De la revisión de expediente**

**Art. 34.-** El trabajador y trabajadora tiene derecho, previa solicitud escrita al jefe del Departamento de Recursos Humanos, a obtener copia certificada o a revisar en horas hábiles dentro de dicha oficina, su expediente para obtener o corroborar información de carácter personal. Los expedientes

debidamente foliados, sellados y firmados por el jefe del Departamento de Recursos Humanos, no podrán ser sacados del lugar que ocupa dicha jefatura. El departamento referido llevará un registro de préstamos de expedientes que bajo este derecho se hagan a los trabajadores y trabajadoras.

De todo informe o modificación del expediente que sea incorporado al mismo, la unidad a la que pertenece él o la afectada, deberá entregar una copia para que éste o ésta se encuentren debidamente informados. Los documentos de los cuales no se haya notificado, no se podrán incorporar al expediente y carecerán de validez.

### **Manual de inducción**

**Art. 35.-** Con la finalidad de garantizar un mejor desarrollo de las labores en la Escuela y que el recurso humano pueda rendir de manera efectiva y eficiente desde que inicia su relación laboral se creará un manual de bienvenida e inducción laboral.

Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos elaborar dicho manual, así como realizar su ejecución y seguimiento a fin de que los trabajadores y trabajadoras que ingresen a laborar en y para la ENA y para aquellos y aquellas que son asignados a nuevos puestos de trabajo puedan conocer toda aquella información indispensable para el desarrollo de sus labores así como procurar mayor niveles de identidad con la Escuela, lo que redundará en el alcance de los fines de la institución.

Es facultad de la Dirección General aprobar el referido Manual y hacerle las modificaciones y actualizaciones que sean necesarias.

### **Tipos de evaluaciones**

**Art. 36.-** Los trabajadores y trabajadoras de la ENA estarán sujetos a tres tipos de evaluaciones, observando los principios de igualdad, imparcialidad y objetividad:

- a) Evaluación en período de prueba: se llevará a cabo al final del período de prueba. En caso de resultado positivo, dará derecho al ingreso a la Escuela;
- b) Evaluación anual: todas las Unidades Organizativas y los trabajadores de la ENA sin excepción, estarán sujetos a una evaluación anual de acuerdo con los objetivos, políticas, metas, las tareas y compromisos asignados.
- c) Evaluación extraordinaria: se realizará en caso que existan indicios de que el trabajador o trabajadora estará realizando una labor ineficiente para la Escuela, o bien, cuando el desempeño del trabajador o trabajadora sea sobresaliente.

### **De la evaluación en las unidades organizativas**

**Art. 37.-** La ENA evaluará periódica y sistemáticamente la eficiencia de sus Unidades Organizativas, así como del personal en el desempeño de su cargo, lo cual se hará de acuerdo a políticas e instrumentos de evaluación



autorizados por la Dirección General de la Escuela. Las evaluaciones serán tomadas en cuenta para promociones del personal. Dicho ejercicio que realizará al menos una vez al finalizar cada año.

Los resultados de las evaluaciones periódicas serán notificados a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la Escuela y la hoja original será agregada al expediente personal de cada uno, para efectos de dejar constancia de su record laboral.

### **De la evaluación del desempeño de trabajadores y trabajadoras**

**Art. 38.-** La evaluación del desempeño de los trabajadores y trabajadoras, tiene como finalidad identificar y reconocer las características personales y el record de la eficiencia que una persona demuestra respecto de las tareas y funciones que corresponden al cargo al que ha sido asignado. El registro de esta información se hará en forma continua, sistemática y técnicamente respaldada.

El Departamento de Recursos Humanos tendrá la obligación de presentar con la antelación debida a la Dirección General para su aprobación una propuesta de metodología de evaluación anual de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de la eficiencia de sus diferentes unidades organizativas, a fin de que este ejercicio sea ordenado, transparente y fiable.

El trabajador o trabajadora que no esté de acuerdo con el resultado de la evaluación personal o de la unidad en la que labore, tendrá derecho a presentar a la Dirección General una nota en la cual además de manifestar su desacuerdo con los resultados justificará las causas de ello. Dicha solicitud sólo podrá ser presentada en el término de cinco días posteriores a la notificación de los resultados, pasado dicho plazo el resultado de la evaluación quedará firme, no admitirá recurso alguno y será incorporada a su expediente de personal. La Dirección General de manera directa o delegada resolverá las solicitudes que por escrito se le presente en un plazo no mayor de treinta días hábiles y lo que se resuelva no admitirá recurso alguno.

### **De las emisiones de solvencias**

**Art. 39.-** Cuando un trabajador o trabajadora se retire de laborar en la ENA por cualquier causa, se emitirá a su solicitud una solvencia de responsabilidades para con la Escuela, la cual será suscrita por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Para tales efectos el responsable de dicho Departamento elaborará un formato en el cual se nominen todas las unidades administrativas y técnicas de la institución y se les requerirá a dichas jefaturas para que en un plazo razonable señalen si el trabajador o trabajadora solicitante está solvente o no respecto de la entrega de bienes propiedad de la ENA, tales como: materiales, equipos, uniformes, herramientas, dinero, activos de cualquier naturaleza, documentos, trabajos pendientes a realizar u otros.

Todos los jefes de las unidades y departamentos están en la obligación de advertir al Departamento de Recursos Humanos por medio del formato referido de la existencia o no de estos adeudos. Si un jefe o jefa a quien se le hace la consulta se niega a proporcionar la información requerida sin justa causa, absteniéndose de firmar y sellar el visto bueno o la observación, se entenderá que está dando su conformidad respecto de lo solicitado. Si posterior a este acto resulta que si existía una deuda de parte del trabajador o trabajadora, el jefe del departamento o de la unidad que se negó a proporcionar la información será responsable subsidiario del cumplimiento de la obligación adeudada por el trabajador o trabajadora solicitante, sin que por ello deje de tener otras responsabilidades legales. Si el trabajador o trabajadora solicitante está solvente se emitirá el documento original en que conste tal circunstancia el cual se le entregará en original y la copia de recibido se agregará a su expediente de personal. Si por el contrario hay adeudos encontrados se le notificará por escrito tal hecho al trabajador o trabajadora solicitante consignando un plazo prudencial para que los subsane, y en caso de que cumpla con el requerimiento se emitirá la constancia la cual se le entregará en original y la copia de recibido se agregará a su expediente de personal. Si fuere el caso que un trabajador o trabajadora solicitante de la solvencia no subsane los requerimientos hechos en tiempo y forma se procederá a adoptar las acciones legales correspondientes ante la autoridad administrativa o judicial competente a fin de que los bienes de la ENA retornen a la institución. De igual forma se procederá cuando un trabajador o trabajadora fuere despedido, o cuando se retire de la ENA sin solicitar la solvencia, siempre se realizará el trámite descrito en el presente Artículo y en caso de faltante se le requerirá el cumplimiento de la devolución correspondiente y de no hacerlo se seguirán las acciones que la ley establezca en su contra.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

#### **De los derechos de los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 40.-** Son derechos de todo trabajador y trabajadora de la ENA:

- 1º) Los que les otorga la Constitución de la República, leyes laborales y administrativas competentes, el contrato colectivo de trabajo y el presente reglamento;
- 2º) A la estabilidad laboral en el caso de trabajadores y trabajadoras vinculados laboralmente a la ENA por contratos individual de trabajo de naturaleza indefinida;

- 3º) Suscribir un contrato individual de trabajo de naturaleza indefinida o a plazo, cuando sea ese el instrumento idóneo para establecer la relación laboral;
- 4º) Percibir la remuneración ordinaria o extraordinaria que de conformidad al consignado en el contrato individual de trabajo le corresponde a la plaza que desempeñe en forma indefinida o a plazo. No obstante cuando una persona que ya estuviere prestando sus servicios a la ENA fuere nombrada interinamente en otra plaza con remuneración menor, percibirá la remuneración señalada a la plaza en que estuviere nombrado en forma indefinida;
- 5º) Gozar de un receso de cuarenta minutos en su jornada de trabajo para tomar sus alimentos, cuando estos desarrollen sus labores en horario de ocho horas diurnas o siete horas nocturnas;
- 6º) Gozar de licencias con o sin goce de salario en los casos y bajo los procedimientos establecidos en el presente reglamento;
- 7º) Conservar la plaza o cargo en que se encontrase contratado después de concluido el tiempo de licencia;
- 8º) Gozar de vacaciones anuales de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento;
- 9º) Recibir de sus jefes un trato digno y respetuoso;
- 10º) Ser oído en sus peticiones y reclamos cuando estas se hagan por escrito y de manera respetuosa y recibir respuesta a sus solicitudes;
- 11º) A que se le proporcione vivienda o alojamiento exclusivamente cuando su jornada u horario de trabajo le impidan trasladarse en horas nocturnas o de la madrugada a sus viviendas de residencia, o cuando su presencia permanente en la ENA sea necesariamente indispensable para el cumplimiento de sus funciones;
- 12º) A que se le lleve su expediente de personal ordenado y actualizado con la información que él o ella proporcione;
- 13º) Solicitar al Departamento de Recursos Humanos, la revisión de su expediente laboral diligencia que se hará en compañía de una persona del referido Departamento;
- 14º) A solicitar al Departamento de Recursos Humanos la emisión de certificaciones de su expediente de personal completo o de partes del mismo;
- 15º) Contar con un proceso de inducción a su trabajo cuando desempeñe nuevas funciones o este recién integrado al ámbito laboral de la Escuela;
- 16º) Solicitar se revisen los resultados de su evaluación laboral y a que se le dé respuesta en los plazos consignados en el presente reglamento;
- 17º) A gozar de las prestaciones laborales enunciadas en el presente reglamento;
- 18º) A una prestación de alimentación en los términos y condiciones prescritas en el presente reglamento;
- 19º) A gozar de una canasta básica de alimentos cada mes la cual deberá estar valorada en cincuenta dólares de los Estados Unidos de

- América, cuando los salarios ordinarios mensuales sean inferiores a los quinientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América y se cumpla con las condiciones prescritas en el presente reglamento;
- 20º) A que se proporcione transporte colectivo para su llegada y retiro de sus labores ordinarias, en los términos señalados en el presente reglamento;
  - 21º) A que se le proporcione transporte cuando labore tiempo extraordinario bajo las condiciones prescritas en el presente instrumento;
  - 22º) A que en caso de emergencia por accidente de trabajo sea trasladado a un centro asistencial;
  - 23º) A justificar su inasistencia al trabajo en casos de fuerza mayor o caso fortuito, dando aviso oportuno a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos según corresponda;
  - 24º) A ejercer libremente su derecho a organizarse sindicalmente, y a no ser objeto de ninguna clase de discriminación por su afiliación o no afiliación sindical;
  - 25º) A recibir de la ENA una solvencia laboral respecto de sus obligaciones, siempre y cuando se cumpla con el procedimiento prescrito en el presente reglamento;
  - 26º) Todos los demás derechos que se otorguen en el presente reglamento y demás fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables.

### **De las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 41.-** Son obligaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA:

- 1º) Desempeñar disciplinada y responsablemente las labores correspondientes a sus cargos, con la diligencia, eficiencia, puntualidad, cuidado, responsabilidad y esmero apropiados, en el lugar asignado para ello y puntualmente dentro de las horas señaladas para su ejecución. A falta de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo a la práctica establecida a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad;
- 2º) Observar estrictamente las normas de seguridad e higiene que dicte el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, la autoridad laboral administrativa competente o el Departamento de Recursos Humanos de la Escuela y las que de conformidad a las Leyes o Reglamentos se consignan;
- 3º) Guardar el debido respeto y consideraciones a sus jefes y jefas, compañeros y compañeras, alumnos y alumnas y subalternos, absteniéndose de cometer actos indecorosos o hacer bromas que perturben la disciplina, ofenda la moral o alteren el normal desarrollo de sus labores;
- 4º) Guardar rigurosa reserva de la información de la ENA de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos

- administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios o afectaciones de cualquier índole a la ENA. El realizar esta práctica se considerará como pérdida de confianza;
- 5º) Asistir puntualmente a sus labores y dedicarse a ellas durante su jornada de trabajo cumpliendo las metas proyectadas;
  - 6º) Desocupar la casa o habitación proporcionada por la ENA, cuando por razón de la jornada u horario de su trabajo o por la naturaleza de las labores que desempeña se le haya dado para su uso. Si el trabajador o trabajadora encontrare otro empleo deberá desocupar la casa o habitación asignada por la Escuela a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo empleador. Se deberá desocupar la casa o habitación inmediatamente en los siguientes casos: cuando ocupar la casa o habitación no resulte inherente a la presentación del trabajo que desempeña; cuando haya sido suspendido por iniciarse un proceso judicial de autorización de despido o por terminación del vínculo laboral por cualquier causa consignada en una de las fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables. Si el trabajador o trabajadora no cumple con lo dispuesto en la presente disposición la ENA hará la solicitud respectiva al juez competente en materia laboral para que ordene el lanzamiento sin más trámite ni diligencia;
  - 7º) Rechazar dadas, promesas o recompensas que se les ofrezcan por realizar o dejar de hacer gestiones que sean de interés de terceros;
  - 8º) No aprovecharse del cargo, funciones o tareas que desempeña en la ENA para obtener beneficio personal, para su familia o de la empresa de la que fuera parte o estuviera vinculado directa o indirectamente, adjudicando compras, concesiones o traslados de bienes;
  - 9º) Aceptar sin reserva o resistencia los cambios y traslados internos que efectúe la ENA por medio del Departamento de Recursos Humanos a instrucción expresa de la Dirección General para efectos de rotación o movilidad laboral en el marco de lo prescrito en el presente reglamento;
  - 10º) Acatar las solicitudes de apoyo a unidades y departamentos distintos a los que está asignado para que en razón del volumen o la urgencia de determinado servicio se traslade temporalmente hasta concluir la tarea asignada, esto siempre y cuando se adecue a sus estado de salud, capacidades y conocimientos. La valoración de la urgencia y el traslado referido será facultad del Director General o quien haga sus veces;
  - 11º) Asumir responsablemente los cambios institucionales que se decidan, acatando los programas de actualización técnica y administrativa necesarios;
  - 12º) Observar buena conducta, pública y privada en beneficio de su prestigio personal y de la ENA, principalmente en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

- 13º) Marcar personalmente el ingreso y salida del lugar de trabajo;
- 14º) Hacer un uso y goce correcto de las prestaciones laborales consignadas en las diferentes fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables;
- 15º) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad de la ENA que están a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 16º) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por la ENA o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud. Se exceptúan de esta obligación los exámenes de VIH y de embarazo a las mujeres;
- 17º) Realizar los trámites y procedimientos prescritos en el presente reglamento para solicitar el goce de licencias;
- 18º) Cuando se desempeñe como motorista debe conducirse responsablemente, nunca bajo los efectos de alcohol o drogas y proporcionando al Departamento de Recursos Humanos la información que se le requiera;
- 19º) Están obligados a comunicar a sus jefes o jefas inmediatos cualquier anomalía que observaren en los servicios que la ENA presta a sus estudiantes y demás usuarios, y los jefes y jefas están obligados a buscar en el menor tiempo posible la solución de los problemas tales como desperfectos en maquinarias y equipos a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores y trabajadoras, a las y los estudiantes, usuarios, a las propiedades de la ENA y a terceras personas;
- 20º) Guardar a sus jefes, la debida consideración y respeto, atendiendo las órdenes e instrucciones que reciban de ellos, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo;
- 21º) En casos de emergencia tales como: incendio, guerra, terremotos, epidemias y otros similares, los trabajadores y trabajadoras acatarán sin excusa alguna, lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo, las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes. Se exceptúan de esta obligación los trabajadores y trabajadoras que hayan sido víctimas directas del siniestro;
- 22º) Proporcionar al Departamento de Recursos Humanos o a la persona que éste delegue, la información necesaria para mantener actualizado su expediente personal, notificar cuantas veces sea necesario y dentro de los próximos treinta días de ocurrido cualquier cambio de su estado familiar, nacimiento o fallecimiento de ascendientes o descendientes, cambios de domicilio o residencia, estudios realizados durante el año y/o título obtenidos y en general toda la información que la ENA considere pertinente;

- 23º) Someterse a todos los eventos de formación o de adiestramiento que la ENA programe a efecto de garantizar la eficacia y productividad Institucional;
- 24º) Portar debidamente el uniforme que la ENA le asigne;
- 25º) Restituir a la ENA en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que ésta le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 26º) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la ENA, peligren la integridad personal o los intereses de la Escuela o de sus compañeros y compañeras de trabajo, alumnos o alumnas. En este caso no se tendrá derecho a reclamar el pago de recargo por horas extraordinarias laboradas;
- 27º) Todas las demás consignadas en el presente reglamento, el Código de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables.

El incumplimiento a cualquiera de las obligaciones antes citadas dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario prescrito en el presente Reglamento.

### **De las prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 42.-** Se prohíbe a todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA:

- 1º) Abandonar las labores asignadas durante la jornada u horario de trabajo sin causa debidamente justificada o permiso escrito del Jefe o Jefa Inmediato;
- 2º) No presentarse a laborar dos días consecutivos o tres alternos en un mes calendario. El realizar esta práctica se considerará como abandono del trabajo;
- 3º) Alterar, falsificar, destruir, ocultar o sustraer de la sede de la ENA cualquier documento, valores o información perteneciente a la Escuela;
- 4º) Hacer uso, en beneficio propio o de terceros, o tolerar el uso indebido de fondos, valores o información de la ENA que por razones de las labores desempeñadas le hayan sido confiados;
- 5º) Solicitar y/o recibir pago en efectivo o en especie por la prestación de un servicio, por la celeridad o intencionada postergación del mismo o por la obtención de un resultado determinado;
- 6º) Autorizar compras, ventas, adjudicaciones, contratos o cualquier otro compromiso que vincule a la ENA y que de manera directa o indirecta produzca beneficio personal para el trabajador o trabajadora que lo autorice, haga trámite o sirva de intermediario para ello;
- 7º) Presentarse al 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 las instalaciones de la ENA;
- 8º) Acosar sexualmente a las compañeras o compañeros de trabajo;
  - 9º) Atribuirse calidad o derecho de propiedad o coloniaje respecto de las viviendas o alojamiento que la Escuela le haya proporcionado temporal en razón de los horarios de trabajo y funciones que desempeña;
  - 10º) Emplear útiles, materiales, maquinarias, herramientas e infraestructura de la ENA para fines distintos de aquellos para los que están destinados, para beneficios personales o provecho de terceros;
  - 11º) Solicitar o/y recolectar en las instalaciones de la ENA, directa o indirectamente contribuciones destinadas al sostenimiento de campañas de partidos políticos o grupos religiosos;
  - 12º) Cometer actos inmorales, usar palabras indecorosas e insultantes al dirigirse a Jefes, Jefas, compañeros y compañeras de trabajo y subalternos;
  - 13º) Abandonar colectivamente sus labores incumpliendo con sus funciones y jornada laboral;
  - 14º) Emitir opiniones que difamen, injurien o calumnien a Jefes, Jefas, compañeros o compañeras de trabajo;
  - 15º) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores a menos que éstas sean necesarias para la prestación de los servicios asignados;
  - 16º) Hacer propaganda política partidista de cualquier índole, como portar distintivos, camisas o banderas de partidos políticos, adhesivos o repartir propaganda en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores;
  - 17º) Perder notoriamente el tiempo laboral o hacerlo perder a sus compañeros durante las horas de trabajo;
  - 18º) Ejercer o promover prácticas religiosas en el lugar de trabajo;
  - 19º) Acceder mediante medios electrónicos en horas laborales a pornografía u otra información distinta de las labores asignadas;
  - 20º) Hacer uso inadecuado de los vehículos de la ENA destinándolos a actividades distintas de las institucionales o tareas diferentes de las programadas;
  - 21º) Promover la compra o venta de los productos contenidos en la canasta básica que se otorga como prestación laboral;
  - 22º) Tomar represalias o discriminar a un trabajador por su condición de afiliado o no al sindicato;
  - 23º) Negarse a desarrollar dentro de su jornada de trabajo aquellas labores distintas a las que normalmente desarrolla y de las cuales se requiere de su apoyo por la necesidad o urgencia del servicio. Se justifica la negativa de incorporarse a estas actividades cuando exista una constancia de medicina del trabajo emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social que prescriba que las tareas



a que se va asignar de manera puntual y temporal son nocivas o contrarias a las afecciones de salud de las cuales padece el trabajador o trabajadora;

- 24º) Promover o acompañar iniciativas encaminadas a generar prácticas de coadministración en la ENA;
- 25º) Hacer uso irracional del teléfono o del internet;
- 26º) Tomarse más tiempo que el asignado para tomar sus alimentos;
- 27º) Recibir visitas, vendedores o tratar asuntos no relacionados con el quehacer de la Escuela dentro de la oficina, salvo en casos de suma necesidad, previo consentimiento del jefe inmediato;
- 28º) Las demás que consigna el presente Reglamento y demás fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables.

El trabajador o trabajadora que incurra en prácticas laborales prohibidas por el presente reglamento facultará a la ENA a imponerle la sanción correspondiente de acuerdo al procedimiento establecido en el Régimen Disciplinario.

## **CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA ENA**

### **De los derechos de la ENA**

**Art. 43.-** Son derechos de la ENA:

- 1º) Recibir de sus trabajadores y trabajadoras el trabajo encomendado para el cual fueron contratados, el cual debe ser de buena calidad y entregado de manera puntual y oportuna;
- 2º) Administrar y dirigir las relaciones de trabajo;
- 3º) La selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus operaciones, la introducción de nuevos métodos de trabajo y establecer nuevas formas referentes a la operación de sus sedes, equipos y toda clase de bienes de la misma;
- 4º) Definir y aprobar las políticas y lineamientos en orden financiero, académico, técnico y administrativo;
- 5º) Supervisar y coordinar actividades institucionales;
- 6º) Requerir de sus trabajadores y trabajadoras los exámenes necesarios a fin de acreditar su estado de salud. Se excluye de esta solicitud los exámenes de VIH y embarazo;
- 7º) Requerir al sindicato la nómina de los trabajadores y trabajadoras que han sido electos en las diferentes estructuras sindicales a fin de facilitar el goce de las licencias pertinentes;
- 8º) Realizar traslados, remociones y suspensiones en el marco de lo prescrito en el presente reglamento;

- 9º) Requerir a sus trabajadores y trabajadoras el apoyo para realizar dentro de su jornada de trabajo, actividades diferentes a las que les corresponden, para el sólo efecto de cumplir con la demanda y urgencia de servicios que requieren los estudiantes y usuarios de la ENA;
- 10º) Otorgar o no las licencias solicitadas previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en las diferentes fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables;
- 11º) A requerir de sus trabajadores y trabajadoras que gocen de licencias y prestaciones laborales los respaldos documentales cuando ello sea indispensable y este prescrito en el presente reglamento;
- 12º) Constatar la veracidad de las informaciones que emitan los trabajadores y trabajadoras;
- 13º) Requerir de sus trabajadores y trabajadoras una conducta honrada en el desarrollo de sus funciones, a fin de que no se aprovechen para su interés personal del cargo y funciones que desarrollan en la ENA;
- 14º) Diseñar y efectuar las evaluaciones institucionales y personales de manera periódica;
- 15º) Otorgar vivienda o alojamiento únicamente a los trabajadores y trabajadoras que por razón de las funciones que desempeñan o de la jornada en la cual ejercen su disponibilidad a la ENA deban permanecer en las instalaciones;
- 16º) A requerir a las personas que utilizan vivienda o alojamiento en la ENA que abandonen las mismas sino existe una causal legal que justifique su permanencia en las mismas;
- 17º) A exigir a sus trabajadoras y trabajadores la devolución de todos los bienes e información con fiados a ellos por razón del trabajo que desarrollaban, a fin de emitir la solvencia laboral respectiva;
- 18º) A iniciar y seguir los trámites administrativos o judiciales necesarios para recuperar los bienes e información propiedad de la ENA, cuando el trabajador o trabajadora termine su relación laboral con la ENA y se resista a no hacer entrega de dicho bienes;
- 19º) Aplicar el régimen disciplinario; y
- 20º) Las demás consignadas en el presente reglamento y demás fuentes del derecho laboral y administrativo aplicables.

### **De las obligaciones de la ENA**

**Art. 44.-** Son obligaciones de la ENA:

- 1º) Pagar al trabajador o trabajadora su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el presente Reglamento;
- 2º) Pagar al trabajador o trabajadora una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de laborar por causa imputable a la ENA;
- 3º) Proporcionar al trabajador o trabajadora los materiales necesarios para el trabajo así como también las herramientas y útiles adecuadas para el desempeño de sus labores;

- 4º) Proporcionar lugar seguro para guardar las herramientas y útiles de trabajo, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso el inventario de herramientas y útiles deberán hacerse siempre que cualquiera de las partes lo soliciten;
- 5º) Guardar el respeto y la debida consideración a los trabajadores y trabajadoras absteniéndose de maltratos de obra o de palabra;
- 6º) Conceder licencia al trabajador o trabajadores en los casos ya establecidos en las leyes y el presente reglamento siempre y cuando se cumplan los requisitos en ellos enunciados;
- 7º) Pagar al trabajador o trabajadora en concepto de viáticos los gastos de alimentación y alojamiento cuando por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto de la sede de la ENA, y que haya sido requerido por su Jefe inmediato. El beneficio de pago de viáticos se hará en los términos y cantidades prescritas en el presente reglamento, siempre y cuando la ENA no proporcione dicho transporte, alimentación y alojamiento;
- 8º) Proporcionar un casillero o lugar seguro para guardar las pertenencias personales de los trabajadores y trabajadoras y a su vez cambiarse las prendas personales;
- 9º) Otorgar las prestaciones sociales o económicas consignadas en las diferentes fuentes de derecho laboral, en los montos y tiempos consignados en los mismos;
- 10º) Llevar ordenado y actualizado los registros de personal de los trabajadores y trabajadoras con la información proporcionada por ellos;
- 11º) Elaborar, actualizar e implementar el manual de inducción de personal;
- 12º) A otorgar puntualmente la prestación de alimentación siempre que se cumplan los requisitos y condiciones prescritas en el presente reglamento;
- 13º) Proporcionar a todos los trabajadores y trabajadoras que tienen un salario inferior a los quinientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América una canasta básica de alimentos valorada en cincuenta dólares de los Estados Unidos de América en las condiciones señaladas en el presente instrumento;
- 14º) Trasladar por emergencia a un centro asistencial a los trabajadores y trabajadoras que sufran un accidente de trabajo en el desempeño de sus labores;
- 15º) Garantizar la prestación de transporte público de personal en condiciones de buen funcionamiento, comodidad y seguridad;
- 16º) Otorgar transporte a los trabajadores y trabajadoras que por instrucciones expresas de su jefe inmediato laboren tiempo extraordinario en las condiciones expresadas en el presente reglamento;

- 17º) Garantizar un debido proceso a los trabajadores y trabajadoras a quienes se les impute la existencia de una infracción de las prescritas en las diferentes fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables;
- 18º) Dar instrucciones a los representantes patronales y empleados de confianza y a todo el personal en general del respeto a la libertad de organización sindical en el marco de lo que prescribe las diferentes fuentes de derecho aplicables;
- 19º) Todas las demás consignadas en el presente reglamento, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de la Inmunodeficiencia Humana y demás fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables;
- 20º) Proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras la capacitación necesaria, las herramientas, equipos, instrumentos y materiales que sean necesarios, adecuados y de calidad para ejecutar con la debida seguridad y eficiencia el trabajo que les haya sido encomendado;
- 21º) La ENA contratará como mínimo, por cada veinticinco trabajadores y trabajadoras que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate;
- 22º) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las oficinas y otros centros de trabajo análogos.

#### **De las prohibiciones de la ENA**

**Art. 45.-** Se prohíbe a los representantes patronales y empleados de confianza de la ENA:

- 1º) Reducir los salarios que se pagan;
- 2º) Aplicar sanciones que no estén contenidas en el Régimen Disciplinario;
- 3º) Incumplir sin causa justificada los deberes consignados en las diferentes fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables;
- 4º) No otorgar sin causa justificada las prestaciones laborales que le corresponden a los trabajadores y trabajadoras por estar consignadas en una fuente de derecho laboral y administrativo aplicable;
- 5º) Hacer prácticas de discriminación en el acceso al empleo u ocupación por razones de sexo, edad, opción política, sexual o religiosa;
- 6º) Ejercer discriminación por causas de afiliación o no al sindicato;
- 7º) Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
- 8º) Exigir o aceptar de los trabajadores y trabajadoras gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;

- 9º) Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- 10º) Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 11º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos o ellas por el mismo motivo;
- 12º) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores y trabajadoras, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos y éstas; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- 13º) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores y trabajadoras;
- 14º) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 15º) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 16º) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores y trabajadoras, salvo que exista causa legal;
- 17º) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores y trabajadoras;
- 18º) 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 y trabajadora;
- 19º) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación;
- 20º) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo;
- 21º) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico;
- 22º) Las demás consignadas en el presente reglamento y demás fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables.

## **CAPÍTULO VII**

## **LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO**

### **Del salario**

**Art. 46.-** Salario es la retribución en dinero que la ENA está obligada a pagar al trabajador o trabajadora por los servicios que le presta en virtud de la existencia de un vínculo jurídico laboral.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador o trabajadora en 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, cuando legalmente así corresponda.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador o trabajadora de la ENA, 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 y económicas que se consignan en el presente Reglamento o en otras fuentes de derecho laboral y administrativo aplicables.

### **Estipulación del salario**

**Art. 47.-** El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en el Código de Trabajo.

### **Del pago de Salario**

**Art. 48.-** El pago del salario será oportuno, íntegro y personal.

Los trabajadores y trabajadoras vinculados bajo las diferentes modalidades de contratos individuales de trabajo y a los que se le cancela con fondos propios recibirán su salario el último día hábil de cada mes, previa firma de la planilla correspondiente.

### **De la forma de pago**

**Art. 49.-** La ENA cancelará el salario a sus trabajadores y trabajadoras en moneda de curso legal mediante remesa en un banco del sistema financiero. Para tales efectos todos los trabajadores y trabajadoras deberán abrir una cuenta de ahorros en el banco que la ENA les señale y brindar una copia de la libreta en la cual se consigne el número de la misma, a efecto de poder hacer las remesas respectivas. El salario se pagará dentro de la jornada de trabajo.

### **Remuneración básica**

**Art. 50.-** Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

#### **De la suscripción de planillas**

**Art. 51.-** La ENA tiene el deber de llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador y trabajadora, las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas, el pago de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los descuentos a que han sido acreedores por incumplimiento injustificado de su jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras de la Escuela tienen la obligación de firmar la planilla o recibos de pago y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

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, así como de las retenciones y descuentos que se han practicado sobre la misma.

#### **De las personas autorizadas para suscribir planillas**

**Art. 52.-** Si el trabajador o trabajadora no puede concurrir a suscribir la planilla de pago, podrá hacerlo por medio de una persona mayor de edad que puede ser su cónyuge o compañero o compañera de vida, ascendiente o descendiente previamente autorizado mediante una nota en la que se especifique la causa por la cual no puede concurrir a suscribir la planilla, la identificación de la persona autorizada para ello, y la firma del trabajador o trabajadora. La persona que presente dicha autorización debe acompañarla del DUI original del trabajador o trabajadora otorgante. La persona que concurra a firmar la planilla de pago se identificara y firmara en el comprobante de su respectivo pago en la planilla que corresponda.

#### **De las retenciones de salario**

**Art. 53.-** El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto cuotas alimenticias ordenadas por la Procuraduría General de la República o por un Juez de Familia, cuotas sindicales, cotización al seguro social, a las administradoras de fondo de pensiones, impuestos o cualquier otra ordenadas por la ley o autoridad judicial o administrativa competente;

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.

#### **De los descuentos salariales**

**Art. 54.-** Cuando el trabajador o trabajadora contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras,

instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas sean estos personales o hipotecarios, podrá autorizar por escrito a la ENA para que, de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos necesarios en planilla para la cobertura de tales deudas.

### **Del pago de adeudos**

**Art. 55.-** Cuando el trabajador o trabajadora sea deudor o deudora de la ENA por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, ésta sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

## **CAPÍTULO VIII DÍAS Y HORAS DE TRABAJO**

### **De la clasificación de las jornadas**

**Art. 56.-** 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, no excederá de ocho horas diarias y la nocturna de siete. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas y la nocturna de treinta y nueve. Las jornadas de trabajo que comprendan más de cuatro horas nocturnas serán consideradas nocturnas para efecto de su duración.

En tareas peligrosas o insalubres, la jornada de trabajo no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna, para tales efectos la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

Se consideran tareas peligrosas o insalubres las labores comprendidas en los Artículos 106 y 108 del Código de Trabajo. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de la misma haga la Dirección General de Previsión Social.

Para efectos del tiempo laborado, las horas extraordinarias no se contabilizarán para sumar las cuarenta y cuatro horas laborales exigibles, sino solo para la retribución respectiva que de conformidad al Contrato Colectivo de Trabajo corresponda.

### **De la facultad de definir horarios y turnos**

**Art. 57.-** Los horarios y turnos de trabajo serán elaborados por las autoridades de la ENA, en atención a las necesidades del trabajo o al buen servicio que debe prestarse a las y los estudiantes, usuarios o al mantenimiento de las áreas de enseñanza práctica-productivas. En la



elaboración de los horarios y turnos de la ENA se ajustará y a las disposiciones legales pertinentes. No obstante lo anterior, para mantener la continuidad del servicio, la ENA podrá establecer para el personal que considere necesario, un receso diferente al de la mayoría, sin que este deje de ser de igual tiempo al asignado al resto de los trabajadores y trabajadoras. Se reconoce como facultad del Director General realizar los trámites administrativos que manda la ley laboral correspondiente a fin de modificar los horarios de trabajo, con la única intención de responder a las necesidades del servicio.

### **De los horarios de trabajo**

**Art. 58.-** El personal de la ENA asignado a labores administrativas o de atención de personal prestará sus servicios en jornada ordinaria diaria de ocho horas, en su horario de lunes a viernes de las 7:30 a las 15:30 horas quedando comprendidos cuarenta minutos de receso para tomar alimentos, de las 12:00 a las 12:40 horas.

En el caso de orientadores se consignan dos turnos diferentes que serán cubiertos por igual número de grupos de trabajadores y trabajadoras, así: el primer grupo desarrollará su turno de las 06:00 a las 13:30 horas, siendo su pausa para tomar los alimentos de las 13:30 horas a las 14:10 horas, y el segundo grupo en un turno de las 15:00 a 23:00 horas, siendo su pausa para tomar los alimentos de las 18:00 horas a las 18:40 horas. Estos trabajadores podrán optar como día de descanso ya sea lunes, jueves o martes. Dadas las horas de inicio del primer turno y de salida en el segundo, la ENA les podrá proporcionar alojamiento para que los trabajadores y trabajadoras puedan quedarse a dormir en sus instalaciones.

En el caso de los ordeñadores tendrán una jornada de trabajo la cual será ejecutada en dos horarios, el primero se desarrollará de las 4:30 a las 8:30 horas pudiendo tomar sus alimentos inmediatamente después de la finalización de ésta de las 8:30 horas a las 9:10 horas, y el segundo de las 14:00 a 18:00 horas, quienes no tendrán prestación alimentaria por no mediar ningún tiempo de comida en la realización de esta. El tiempo intermedio de ambos horarios será su tiempo de receso disponible para que se retire de la ENA a desarrollar las actividades personales que considere necesarias. Dado los horarios del desempeño de estos trabajadores que inician su jornada en horas de la madrugada, la ENA les podrá proporcionar alojamiento para que puedan dormir y descansar al interior de las instalaciones de la Escuela, los días de descanso para éstos serán, para el primer grupo viernes, sábado y domingo y para un segundo grupo lunes, martes y miércoles.

El desempeño del personal de cocina se ejecutará en dos turnos desarrollados por igual número de grupos de trabajadores y trabajadoras. El grupo uno desarrollará sus labores de las 04:00 a las 12:00 horas, y el grupo dos de las 11:30 a las 19:30 horas. Pudiendo descansar lunes, el primer grupo, y jueves el segundo grupo. El tiempo de comida de éstos

trabajadores y trabajadoras podrá ser gozado dentro de la jornada laboral. Dadas las horas de inicio del primer turno y de salida en el segundo, la ENA les podrá proporcionar alojamiento para que los trabajadores y trabajadoras puedan quedarse a dormir en sus instalaciones.

En el caso del centro de cómputo y bibliotecaria tendrán una jornada ordinaria diurna de ocho horas y el horario de desarrollo de sus labores será de las 13:30 a las 21:30 horas. Los trabajadores y trabajadoras tendrán por igual una disponibilidad de cuarenta minutos para que puedan tomar sus alimentos en la cena que será de las 19:00 horas a las 19:40 horas. Dadas la hora de salida del trabajo, la ENA les podrá proporcionar alojamiento para que los trabajadores y trabajadoras puedan quedarse a dormir en sus instalaciones.

En el caso del psicólogo desarrollara sus labores en jornada ordinaria diurna de ocho horas, de las 13:00 a las 21:00 horas debiendo tomar sus alimentos en la cena en el mismo horario que el encargado del centro de cómputo. Dadas la hora de salida del trabajo, la ENA les podrá proporcionar alojamiento para que los trabajadores y trabajadoras puedan quedarse a dormir en sus instalaciones.

En el caso del personal médico asignado a la clínica empresarial, tendrá una jornada de medio tiempo, laborando cuatro horas diurnas de las 7:30 a las 11:30 horas. A este grupo de trabajadores dado su horario de trabajo no tiene asignado tiempo para tomar sus alimentos, ni se le asignará alojamiento para quedarse a dormir al interior de la ENA.

Tanto para los trabajadores y trabajadoras del centro de cómputo, biblioteca, psicólogo y personal médico tendrán asignados los días sábado y domingo como descanso semanal. Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras tomarse más del tiempo estipulado como receso para tomar los alimentos.

Estos horarios podrán modificarse previa justificación y de común acuerdo entre la ENA los trabajadores y trabajadoras o trámite administrativo ante Dirección General de Trabajo. Todo trabajador y trabajadora que efectúe labores nocturnas le serán pagados un recargo del veinticinco por ciento, sobre su salario ordinario como mínimo por cada jornada, entendiéndose que la ENA pagará esa prestación en forma mensual a más tardar dentro de los diez días hábiles del siguiente mes. Se reconoce como derecho exclusivo de la ENA establecer un horario especial regulable a conveniencia del trabajo para el personal de campo según las necesidades del trabajo que se esté efectuando, las estaciones del año, clima y lugar. Pero en ningún caso el trabajo excederá de las ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales, sin desconocer al trabajador los derechos establecidos en la legislación laboral y de este reglamento. Es derecho exclusivo de la ENA establecer durante los días de asueto y descanso semanal de conformidad a sus necesidades, los turnos que crea convenientes. Para ello se regirá por las normas que establecen las leyes laborales. Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a ser responsables en el cumplimiento de la jornada y horario de trabajo,

apegándose disciplinadamente a su cumplimiento y siendo efectivos en sus labores.

### **Del cumplimiento del horario**

**Art. 59.-** Todo trabajador y trabajadora de la ENA tiene la obligación de estar puntualmente en su lugar de trabajo (oficinas, laboratorios, aulas, talleres, área de campo, y otras), a la hora señalada por su respectivo horario de labores. Para tal efecto marcará la hora de ingreso en el reloj biométrico, de igual forma lo hará al finalizar su jornada diaria. Si por alguna causa no hubiere marcador biométrico disponible, dicha marcación la hará el encargado del registro y control, y en última instancia el Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Es deber de todo el personal de la ENA permanecer su jornada completa de trabajo en las instalaciones de la Institución o donde le designe, todo de acuerdo al horario legalmente establecido. El trabajador o trabajadora no podrá retirarse de su trabajo antes de la finalizar su jornada laboral a no ser que acontezca una justa causa y medie la autorización previa de su jefe o jefa inmediata.

Todos los trabajadores deberán cumplir con las disposiciones del presente Reglamento en lo relativo a pausas de almuerzos y descanso, registro de ingresos y salidas, asistencias y puntualidad.

El hecho que un trabajador o trabajadora marque su hora de salida después de su horario asignado, no le da derecho a reclamar pago de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias de trabajo se reclamarán conforme se regula en el capítulo siguiente del presente reglamento.

### **Período de gracia**

**Art. 60.-** Se establece un período de gracia de diez minutos en la hora de entrada por la mañana hasta las siete horas y cuarenta minutos. Los trabajadores y trabajadoras que excedan el tiempo de gracia prescrito se les aplicará un descuento por todo el tiempo de la tardanza en la marcación y la afectación de los demás derechos laborales que correspondan.

En caso de llegadas tardías, la ENA podrá efectuar el descuento correspondiente al trabajador o trabajadora por el tiempo de su retraso. No obstante, los trabajadores y trabajadoras que al trasladarse a su lugar de trabajo sufran algún percance como un accidente de tránsito que le impida el paso, una daño en el vehículo en que se trasladen, casos fortuitos o fuerza mayor debidamente acreditados que impliquen presentarse en tiempo posterior al de su hora de ingreso, podrán presentar de inmediato al Departamento de Recursos Humanos un permiso personal para evitar la aplicación del descuento respectivo.

La ENA agregará al expediente personal de cada trabajador o trabajadora el reporte mensual de sus llegadas puntuales, uso del tiempo de tolerancia a la impuntualidad y de llegadas tardías para efecto exclusivo de registro.

### **Del período que debe transcurrir entre una jornada y otra**

**Art. 61.-** 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.

### **Del pago de las horas nocturnas**

**Art. 62.-** 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.

### **Del recargo del trabajo extraordinario**

**Art. 63.-** 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.

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.

### **Justificación de inasistencia al trabajo**

**Art. 64.-** Se tendrá por inasistencias justificadas al trabajo:

- a) El goce de vacaciones o licencias;
- b) La suspensión disciplinaria;
- c) Las causas que según la Ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo; y
- d) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador o trabajadora asistir puntualmente a sus labores.

El trabajador o trabajadora que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso de inmediato a su Jefe por cualquier medio, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo y solicitará la licencia correspondiente, la cual será otorgada si procede. Si la causa grave de inasistencia no es probada fehacientemente por el trabajador o trabajadora al momento de su regreso al trabajo, la ENA lo considerará como una ausencia injustificada, con los efectos legales consecuentes.

## **CAPÍTULO IX HORAS DESTINADAS PARA LAS COMIDAS**

### **Del tiempo efectivo de trabajo**

**Art. 65.-** Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador o trabajadora está a disposición de la ENA; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras

necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo. También se tomará como trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador y trabajadora permanezca inactivo dentro de su horario de trabajo cuando este sea por causa imputable a la ENA, no así cuando esta inactividad sea por negligencia del trabajador o trabajadora.

### **Pausas para alimentos**

**Art. 66.-** Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo se señalaran las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores y trabajadoras puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas serán de cuarenta minutos, excepto para aquellos que laboran sólo medio tiempo quienes no tendrán derecho a ésta; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, la ENA concederá permiso a los trabajadores y trabajadoras para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

### **Labores fuera del lugar de trabajo**

**Art. 67.-** Cuando un trabajador o trabajadora tenga que prestar sus servicios fuera del lugar habitual en que desempeña sus labores, además del tiempo que efectivamente emplee en el trabajo encomendado, se contará como de trabajo efectivo, el tiempo prudencial y lógico que emplee en ir y venir del local en que ocupa su sede, al lugar que efectivamente debe prestar sus servicios, siempre y cuando estas salidas sean determinadas por las autoridades superiores de la ENA o jefe inmediato con la autorización de aquellos y cuando las necesidades del servicio lo demanden.

### **De las jornadas extraordinarias**

**Art. 68.-** El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando por circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo determine la Dirección General, el Gerente Administrativo, Gerente Técnico y Jefes de los Departamentos y Unidades de apoyo a la Dirección, de acuerdo al área de trabajo. Para su remuneración se estará a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

El plazo de pago de las horas extraordinarias no excederá de diez días hábiles después de finalizado el mes en que se realizaron las labores permanentes.

### **De la prestación de servicios en otras Unidades o Departamentos**

**Art. 69.-** Cuando institucionalmente se requiera reforzar los servicios de otro Departamento y/o Unidad para realizar labores dentro de la jornada ordinaria de trabajo que requieran de un apoyo especial por la urgencia o el volumen de la demanda del servicio el apoyo temporal de trabajadores y trabajadoras tendrá que ser solicitado por escrito al jefe respectivo quien designara las personas que realizarán el apoyo. Los trabajadores

trabajadoras tienen la obligación de acatar esta instrucción y dar su aporte disciplinado y efectivo a las tareas asignadas.

La autorización del traslado solicitado por una jefatura será facultad exclusiva del Director General o quien haga sus veces, y comunicado por escrito al trabajador o trabajadora quien deberá acatar disciplinadamente lo resuelto y dar su aporte oportuno a la tarea asignada. Concluida esta tarea específica cada trabajador y trabajadora retornará a su puesto de trabajo ordinario.

### **De la obligación de laborar en tiempo extraordinario**

**Art. 70.-** Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a laborar tiempo extraordinario exclusivamente cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren la integridad y seguridad de los alumnos y alumnas, sus compañeros y compañeras de trabajo, bienes o intereses de la ENA. En este caso los servicios prestados serán remunerados con base a su salario ordinario sin recargo.

## **CAPÍTULO X LICENCIAS**

### **De las licencias**

**Art. 71.-** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a gozar de licencia previo cumplimiento de los requisitos legales, en los casos siguientes:

- 1º) Por el tiempo que se requiera para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público impuestos por la Ley u ordenado por autoridades judiciales o administrativas competentes. En este caso la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que dure la diligencia judicial o administrativa referida y no afectará ninguna prestación laboral de las reconocidas en el presente reglamento. Se excluye de esta categoría de licencias los casos cuando el trabajador o trabajadora es el interesado, vinculado o afectado directo en la diligencia judicial o administrativa a la que deba hacerse presente, como por ejemplo cuando él es demandado o demandante en un proceso o cuando por interés o voluntad propia sirve como testigo en un caso. Dicha exclusión obedece a que estas diligencias no son ordenadas a iniciativa propia por la autoridad judicial o administrativa competente, sino originadas por un hecho personal promovido o vinculado al trabajador o trabajadora. Para el goce de la prestación económica enunciada el trabajador y trabajadora tienen la obligación de acreditar su ausencia por cualquier medio fehaciente emanado por la autoridad o funcionario ante quien se cumplió la obligación.

- 2º) La ENA concederá licencia al trabajador o trabajadora para que pueda cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de sus padres, hijos e hijas, lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él o ella, bajo la condición que aparezcan nominadas en el respectivo contrato individual de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro personal de la ENA. En ningún caso las licencias concedidas por esta causa excederán el término de veinte días en el año, pudiendo hacer uso de estas licencias de una sola vez o en forma fraccionada. Para el goce de la prestación económica por la licencia enunciada es obligación del trabajador o trabajadora comprobar las causas que den lugar a la misma.
- 3º) La ENA reconoce el derecho de la trabajadora embarazada de gozar en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico emitido por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario. Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el presente literal será suficiente presentar a la ENA una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.
- 4º) La ENA reconoce el derecho a la licencia con goce de salario a los trabajadores o trabajadoras que asistan a consulta médica al Instituto Salvadoreño del Seguro Social por enfermedad profesional o común, accidente de trabajo o común, con previa cita médica, siempre y cuando sea acreditado fehacientemente por medio del comprobante de la cita anexo al formulario que entregará el Departamento de Recursos Humanos en el que marcará la hora de entrada y la salida del ISSS, durante el tiempo que permanezcan en cualquier unidad o centro de salud del mismo instituto. Cuando así corresponda el médico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social otorgará el término de incapacidad, el cual será respetado por la ENA.
- 5º) Cuando el trabajador o trabajadora opte por asistir a consulta médica con una doctora o doctor particular y este le otorgue incapacidad, ésta tendrá validez y efectos legales para el goce de la presente licencia siempre y cuando el Instituto Salvadoreño del Seguro Social lo homologue, caso contrario se considerará su ausencia causa injustificada con los efectos legales consiguientes en su salario. Para efectos de acreditar el tiempo de la consulta deberá presentarse una constancia de permanencia emitida por el médico

particular ante quien se acudió, en caso contrario se aplicará el descuento respectivo.

- 6º) Proceden las licencias por enfermedad con prestación equivalente al salario básico ordinario, en el caso de que esta incapacite al trabajador o trabajadora para desempeño laboral eficaz o vuelva imperioso el descanso del paciente para su curación. Estas licencias serán acumulativas, pero el derecho acumulado no pasará en ningún caso de tres meses, para efectos de la prestación económica. De acuerdo a lo que dispone la Ley del ISSS cuando un trabajador o trabajadora se incapacite por más de cincuenta y dos semanas deberá tramitarse su incapacidad permanente y procederá a dársele de baja de la planta de trabajadores de la ENA.
- 7º) Por el tiempo necesario para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal dentro o fuera del país, autorizado previamente por la Dirección General de la ENA y para asistir a reuniones, conferencias, congresos y otros eventos internacionales, a los que hubieren sido autorizados por el Consejo Directivo o Dirección General. Para hacer efectivo el pago del salario por el tiempo de la misión deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos la autorización emitido por la autoridad competente de la Escuela.
- 8º) Por becas para realizar estudios fuera del país, patrocinadas por la ENA o por Gobiernos u otras instituciones, previa autorización de la Dirección General de la ENA, siempre y cuando el salario no sea reconocido por la persona o institución que conceda la beca. En el caso que el salario que se ofrezca por la beca sea inferior al que mensualmente percibe en la ENA, el becario podrá optar por percibir el monto salarial que mejor le beneficie.
- 9º) Cuando un trabajador o trabajadora tenga que realizar cursos de capacitación profesional o técnica en el país o fuera de él, la ENA concederá licencia por el tiempo que dure el curso. Cuando un trabajador o trabajadora sea beneficiado con esta clase de becas antes de comenzar sus estudios deberá firmar un contrato en el cual se obliga a regresar, a prestar sus servicios a la ENA por lo menos por un período igual al tiempo de duración de sus estudios o capacitación, si no cumple con la obligación contraída pagará los gastos efectuados por la Escuela. Tratándose de capacitación profesional y técnica, el trabajador o trabajadora deberá presentar una exposición de los beneficios del curso o beca a fin de justificar su ausencia y presentar los documentos fehacientes que prueben la asistencia a dicho curso o beca, para su aprobación de parte de la ENA. En estos casos la ENA deberá pagar al trabajador o trabajadora una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de esta licencia. En estos casos el sindicato podrá presentar propuestas de candidatos o candidatas para gozar de las becas relacionadas.



## **De las licencias sindicales**

**Art. 72.-** La ENA concederá las licencias por el tiempo necesario para que los trabajadores y trabajadoras de la ENA que sean miembros de la Juntas Directivas General o Seccional por empresa del sindicato al que pertenezcan puedan cumplir con las obligaciones legales inherentes al ejercicio de sus cargos.

Las licencias deberán solicitarse por escrito por la persona que ostente la Secretaría General de la Junta Directiva Seccional a la Dirección General de la ENA quien la valorará y considerará su aprobación siempre y cuando se haga con dos días hábiles de anticipación, que se pondere que las labores que se realizaran son inherentes a su cargo y que su ausencia en la ENA no afecte el normal desenvolvimiento del trabajo. En todo caso la ENA no está obligada legalmente a reconocer pago alguno por el goce de esta licencia.

Si las frecuentes licencias que soliciten y se autoricen a los directivos sindicales afectan el normal desenvolvimiento de las labores se aplicará lo que al respecto dispone el Art. 40 del Código de Trabajo.

La ENA podrá otorgar licencias a trabajadoras y trabajadores afiliados al sindicato, que no excedan el número de diez, para que participen en jornadas de capacitación sindical, siempre y cuando el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por empresa lo solicite por escrito a la Dirección General con cinco días hábiles de anticipación y anexando la invitación o la programación de la jornada. La dirección ponderará las condiciones que puedan determinar que se otorgue o niegue la solicitud.

La ENA reconocerá un día al mes en horario de las 7:30 a.m. a las 12:00 m. para que los miembros de la Junta Directiva Seccional por empresa de la ENA puedan participar en la reunión de su Junta Directiva la cual debe realizarse en las instalaciones de su local sindical al interior de la ENA o fuera de éste. Si fuere el caso que algún trabajador o trabajadora de la ENA es miembro de la Junta Directiva General del Sindicato, de la Federación a la que pertenezca su sindicato o confederación a la que pertenezca su Federación gozarán de la licencia de un día al mes para participar en las reuniones respectivas. La infracción al cumplimiento de los tiempos asignados facultará a la ENA para suspender esta prestación y adoptar las acciones legales pertinentes.

El incumplimiento de alguno de los términos prescritos en la solicitud presentada de parte de los sindicalistas facultará a la ENA para suspender el reconocimiento pecuniario que de manera voluntaria se pudiera realizar y para negar futuras solicitudes de licencia sindical.

Para el goce de las licencias referidas en el presente Artículo es condición que el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por empresa de la ENA presente a la Dirección de la Escuela copia del oficio emitido por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el cual conste el listado de los miembros de la Junta Directiva Seccional y el período de sus funciones, si fuere el caso deberá seguirse el mismo procedimiento si hay trabajadores o trabajadoras

de la ENA electos para la Junta Directiva General del sindicato al que pertenezcan, para la Federación o Confederación de la que son parte. Sin este oficio en el cual la Dirección General de la ENA esté legal y debidamente enterada de las personas electas, no habrá obligación alguna de la Escuela de otorgar las licencias solicitadas.

### **De las autorizaciones de las licencias**

**Art. 73.-** Las licencias con o sin goce de salario serán solicitadas por escrito y cuando su duración sea de un día podrán ser autorizadas por el Jefe Inmediato del departamento o unidad respectiva, cuando sea más de un día de permiso serán autorizados por el Director General o quien haga sus veces, salvo las excepciones desarrolladas en el Artículo anterior.

De toda licencia solicitada o/y autorizada, se girará comunicación respectiva al Departamento de Recursos Humanos, para que se agregue dicha solicitud y en su caso la aprobación de la misma a su expediente de personal. Se llevará un record de las licencias solicitadas y otorgadas a cada trabajador o trabajadora.

### **De los requisitos de otorgamientos de licencias**

**Art. 74.-** El goce de las licencias enumeradas en el presente capítulo será efectivo siempre y cuando:

- a) Se soliciten por escrito;
- b) Con la antelación prescrita en los Artículos anteriores a excepción de los casos imprevistos y de emergencia;
- c) Se presente la acreditación documental que respalda la solicitud;
- d) Se autorice debidamente por la Dirección General o Jefatura respectiva.

Se prohíbe terminantemente que los trabajadores y trabajadoras abandonen las instalaciones de la ENA durante su jornada de trabajo sin una justificación o autorización debida, la cual debe ser requerida por el vigilante al momento de salir de la Escuela. Es obligación de todo el personal de la ENA presentar la acreditación de su salida, el no hacerlo se considerará como abandono de su trabajo sin justa causa, con los consecuentes efectos legales.

La ENA se reserva el derecho de corroborar la existencia o no de las causas que justificaran la licencia, y en caso de comprobar que se ha faltado a la verdad, se aplicará el descuento respectivo y la sanción prescrita en la parte relativa al régimen disciplinario.

### **Del cómputo del tiempo laboral efectivo**

**Art. 75.-** Para efecto del cómputo del tiempo laboral efectivo, el goce de las licencias concedidas con o sin goce de salario se considerará suspendida la relación laboral, sin perjuicio de su antigüedad, dado que la relación jurídica laboral no ha sido disuelta.

## **CAPÍTULO XI**

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **De los días de descanso**

**Art. 76.-** Los trabajadores y trabajadoras permanentes cualesquiera que fuese su modalidad de contratación, gozará de dos días continuos de descanso semanal remunerados por cada semana laboral. Los días que legalmente corresponden al descanso semanal serán sábado y domingo, en esta categoría está incluido el personal del centro de cómputo, biblioteca, psicólogo y personal de clínica empresarial. Sin embargo, la ENA podrá señalar como días de descanso semanal dos días diferentes del sábado y domingo, ello obedeciendo a los turnos en los que laboran, a la clase de funciones que desarrollen o a la necesidad de los servicios que se prestan a los alumnos y usuarios, en este caso y dado que los horarios son rotativos los días de descanso podrán variar, razón por la cual será el jefe inmediato quien hará la programación respectiva con los trabajadores y trabajadoras.

Los orientadores podrán optar como día de descanso ya sea lunes, jueves o martes. En el caso de los ordeñadores el primer grupo descansará viernes, sábado y domingo, mientras que el segundo lo hará lunes, martes y miércoles. El personal de cocina podrá descansar: lunes el primer grupo y jueves el segundo grupo.

El trabajador o trabajadora que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración enunciada en el inciso anterior.

#### **De la forma de proceder por el trabajo de los días de descanso semanal**

**Art. 77.-** Los trabajadores y trabajadoras que de común acuerdo con la ENA trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, 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. El día compensatorio se gozará en una fecha que será pactada con su jefe inmediato, procurando que no se afecte el normal desarrollo de sus funciones, lo cual será determinado por su jefe respectivo. El tiempo compensatorio otorgado por esta razón prescribirá el último día del año calendario. En caso que un trabajador o trabajadora labore en los últimos quince días del mes de diciembre fuera de su jornada ordinaria, podrá tomarse el tiempo compensatorio en el mes de enero del año siguiente.

### **De la presunción de la prestación en el día de descanso**

**Art. 78.-** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso. Al momento de cancelar el salario se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

## **CAPÍTULO XII VACACIONES ANUALES**

### **De las Vacaciones**

**Art. 79.-** La ENA concederá a los trabajadores y trabajadoras permanentes el derecho por cada año de servicio continuo, a gozar de un período de vacaciones cuya duración serán de veinticuatro días distribuidos en tres períodos, así:

- a) Durante toda la Semana Santa;
- b) Del uno al siete de Agosto; y
- c) Del veinticuatro de diciembre al dos de enero inclusive.

Estos días de vacación serán remunerados con salario ordinario más un recargo del 30% a favor de los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo que prescribe la ley laboral competente.

### **Prohibición**

**Art. 80.-** 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.

### **Del cálculo de la vacación**

**Art. 81.-** Para calcular la remuneración que el trabajador 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;
- 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 periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

### **Retribución en concepto de vacación al terminar un contrato**

**Art. 82.-** Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la ENA, o cuando el trabajador o trabajadora fuere despedido o despedida 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 la ENA, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

#### **De la no compensación de las vacaciones**

**Art. 83.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los periodos de vacaciones; y a la obligación de la ENA de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

#### **De la remuneración en concepto de vacación**

**Art. 84.-** La remuneración en concepto de vacaciones se pagará inmediatamente antes de que el trabajador y trabajadora empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquélla en que deba volver al trabajo.

## **CAPÍTULO XIII DE LOS ASUETOS**

#### **De los días de asueto remunerados**

**Art. 85.-** La ENA concederá a los trabajadores y trabajadoras permanentes asuetos enumerados en los días indicados a continuación:

- a) Primero de mayo, día del trabajador y trabajadora;
- b) Diez de mayo, día de las madres;
- c) Veintidós de junio, día de la dignificación de los trabajadores de la enseñanza. Este asueto será gozado exclusivamente por los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la ENA como docentes;
- d) Quince de septiembre, aniversario de la independencia nacional;
- e) Dos de noviembre, día de difuntos.

#### **Modificaciones, supresiones o reformas**

**Art. 86.-** Toda modificación, supresión o reforma que por Decreto Legislativo se hiciera 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.

#### **Remuneración en los días de asueto**

**Art. 87.-** Los días de asueto serán remunerados con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142 del Código de Trabajo.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro periodo mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

#### **Del trabajo en días de asueto**

**Art. 88.-** Los días de asueto pueden ser laborados cuando a juicio del Director o de los Jefes de Departamentos o Unidades sea necesario, siempre que medie el consentimiento y anuencia del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras que de común acuerdo con la ENA 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.

#### **Del descanso compensatorio**

**Art. 89.-** Si coincidiera un día de asueto con un día de descanso semanal, el trabajador o trabajadora que labore voluntariamente en dicho día, tendrá derecho a que se le pague de conformidad a lo que dispone el Artículo 192 del Código de Trabajo y que se le conceda además, un día de descanso compensatorio remunerado.

## **CAPÍTULO XIV AGUINALDOS**

#### **Del Aguinaldo**

**Art. 90.-** La ENA está obligada a dar a sus trabajadores y trabajadoras bajo la modalidad de contratos permanentes, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras contratadas a tiempo parciales, como el medio tiempo u horas clases, se le otorgará este beneficio de manera proporcional al tiempo de disponibilidad a la ENA, tomando como referencia del beneficio de cien por ciento a los que laboran en una jornada ordinaria diurna de ocho horas o nocturna de siete horas.

#### **De la pérdida del aguinaldo**

**Art. 91.-** 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 de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

### **Del cálculo del Aguinaldo**

**Art. 92.-** Para calcular la remuneración que el trabajador o 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.

### **De la prima en concepto de aguinaldo**

**Art. 93.-** La ENA estará obligada al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador o trabajadora tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a la ENA, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

### **Del mínimo en concepto de prima**

**Art. 94.-** La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador o trabajadora como prima en concepto de aguinaldo será:

- 1º) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;
- 2º) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- 3º) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.

### **De la entrega del aguinaldo**

**Art. 95.-** 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.

## **CAPÍTULO XV DEL DERECHO DE VIVIENDA Y DE ALOJAMIENTO AL TRABAJADOR Y TRABAJADORA**

### **De la Asignación de vivienda y alojamiento**

**Art. 96.-** La ENA consignará de manera expresa en los contratos individuales de trabajo que se suscriban a qué trabajadores o trabajadoras se les proporcionará vivienda durante la jornada de trabajo semanal y a quienes se les dispondrá alojamiento por ese mismo lapso de tiempo, justificando las razones laborales que respaldan este derecho.

### **Del Alojamiento**

**Art. 97.-** El criterio para asignar a los trabajadores y trabajadoras alojamiento durante una o más noches será que éste o ésta desarrollen funciones ordinarias o extraordinarias en horas de nocturnidad o resulte materialmente imposible, riesgoso o costoso trasladarse a su lugar de trabajo o a su domicilio en horas de la madrugada o nocturnas. Se entenderá que ese alojamiento no es permanente sino responde a circunstancias de trabajo que buscan ofrecerle seguridad y comodidad al trabajador o trabajadora.

### **De la Vivienda**

**Art. 98.-** La ENA se obliga a otorgar vivienda durante la semana laboral de lunes a viernes exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras que por las funciones ordinarias o extraordinarias que desempeñan se requiere de su permanencia de manera ininterrumpida en las instalaciones de la ENA.

### **De la no constitución de domicilio en la Institución**

**Art. 99.-** Debe entenderse que las instalaciones de la ENA no constituyen domicilio permanente para ningún trabajador o trabajadora, ni bajo ninguna razón legal implican derechos de habitación o domicilio para las familias de los trabajadores y trabajadoras. Consecuentemente ninguna persona puede alegar a su favor derechos de propiedad, de habitación, de coloniaje, prescripción adquisitiva u otros semejantes por el hecho de haber habitado algún tiempo en las instalaciones de la ENA.

### **Del comportamiento en casa asignada por la ENA**

**Art. 100.-** Los trabajadores y trabajadoras que habiten en casas designadas por la ENA en la jornada semanal de trabajo de lunes a viernes mantendrán la disciplina y un adecuado comportamiento respetando los bienes y patrimonios propios de la ENA, absteniéndose de consumir bebidas alcohólicas, drogas o enervantes, de igual manera se abstendrán de realizar cualquier actividad que afecte el normal desarrollo de las actividades educativas.

### **Del abandono de vivienda**

**Art. 101.-** Una vez terminada la jornada semanal de trabajo el día viernes de cada semana, los trabajadores y trabajadoras de quienes no se requieran excepcionalmente continúen desarrollando sus labores,



abandonarán las viviendas asignadas por la ENA para gozar de su descanso semanal en el domicilio donde reside su familia.

#### **Del mantenimiento de la vivienda**

**Art. 102.-** La ENA reconoce como su deber dar el mantenimiento preventivo y correctivo a la infraestructura destinada a las viviendas temporales para los trabajadores y trabajadoras, de igual manera el servicio de seguridad guardará las medidas necesarias a fin de resguardar y proteger las personas y bienes.

## **CAPÍTULO XVI DE LA PRESTACIÓN DE ALIMENTACIÓN**

#### **Prestación alimentaria para los trabajadores y trabajadoras permanentes**

**Art. 103.-** La ENA proporcionará una prestación alimentaria del almuerzo para todos los trabajadores y trabajadoras permanentes con un monto de \$2.00. Este derecho es exclusivo para aquellos y aquellas que laboren como mínimo cuatro horas diarias en su jornada ordinaria de trabajo. Se exceptúan de esta regla los trabajadores y trabajadoras que asisten a consulta al ISSS bajo la condición de que retornen a la sede de la ENA y que comprueben de manera fehaciente que han estado en consulta.

#### **Derecho de la prestación en día compensatorio**

**Art. 104.-** Los trabajadores y trabajadoras que de común acuerdo con la ENA hayan laborado en días que legal o contractualmente les correspondía descanso semanal o en días de asueto y se les haya asignado tiempo en compensación, gozarán de la prestación referida en el Artículo anterior siempre y cuando no lo hayan percibido el día en que efectivamente laboró.

#### **Del no goce de la prestación alimenticia**

**Art. 105.-** No percibirán la prestación alimenticia referida en el presente capítulo:

- a) Los trabajadores y trabajadoras que estén en goce de cualquiera de las licencias enumeradas en este reglamento;
- b) Aquellos que estén suspendidos disciplinariamente;
- c) Los que gocen de incapacidad de salud debidamente emitida;
- d) Los que no asistan de manera justificada a su lugar de trabajo;
- e) Aquellos que asistan a consulta al ISSS y no hayan laborado al menos cuatro horas en el día y no regresen a la ENA después de dicha cita médica;
- f) Aquellos que desarrollen labores fuera de la sede oficial de la ENA y en razón de ello perciban la prestación de viático de alimentación del almuerzo;

- g) Aquellos de quienes se acredite fehacientemente mediante auditoria del Departamento de Recursos Humanos que han abandonado sus labores sin permiso, ni causa justificada no obstante hayan marcado su entrada y salida al trabajo;
- h) Los que gozan de día compensatorio, salvo las excepciones consignadas en el Artículo anterior; y
- i) Los trabajadores y trabajadoras eventuales o bajo cualquier modalidad de contrato a plazo.

## **CAPÍTULO XVII DE LA PRESTACIÓN DE LA CANASTA BÁSICA**

### **De la naturaleza y finalidad de la canasta básica de alimentos**

**Art. 106.-** Con la finalidad de brindar una ayuda puntual y solidaria a los trabajadores y trabajadoras que perciban los salarios menores en la ENA, la Escuela entregará en el último día hábil de cada mes una canasta básica de alimentos valorada en cincuenta dólares de los Estados Unidos de América a todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en y para la ENA de manera permanente y que perciban salario mensual inferior a los quinientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

## **CAPÍTULO XVIII DE LA PRESTACIÓN DE TRANSPORTE PARA EL PERSONAL**

### **Del derecho del transporte para el personal y sus trayectos**

**Art. 107.-** Con la finalidad de brindar una ayuda a la economía familiar de los trabajadores y trabajadoras y garantizar puntualidad en la llegada a su lugar de trabajo y cumplir con su horario respectivo, la ENA concederá transporte a sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo a los itinerarios y rutas establecidas por ella a través del Departamento de Recursos Humanos, de la siguiente manera:

- a) Para el personal que reside en Ciudad Arce, el punto de salida por las mañanas será a las 06:50 horas en la terminal de buses de la ruta 100-A, recogiendo personal hasta su llegada a la ENA; el retorno de la ENA para Ciudad Arce al finalizar la jornada ordinaria de trabajo será a partir de las 15:40 horas.
- b) Para los trabajadores y trabajadoras que residen en San Salvador y el trayecto a la ENA la salida por las mañanas será a las 6:30 horas del Parque Hula Hula, recogiendo personal de San Salvador, Boulevard Los Próceres, Ciudad Merliot, Santa Tecla, carretera que de Santa Tecla va a la ENA. El retorno de la ENA para San Salvador al finalizar la jornada ordinaria de trabajo será a partir de las 15:40.

### **De las condiciones de las unidades de transporte**

**Art. 108.-** Para la prestación consignada en esta cláusula se pondrán a disposición las unidades de transporte colectivo que sean necesarias, siempre y cuando cumplan con los requisitos que el Viceministerio de Transporte consigne.

Dichos vehículos deberán estar en buenas condiciones de funcionamiento, comodidad y seguridad.

Este servicio será de carácter permanente y gratuito para todos los trabajadores y trabajadoras de la ENA.

### **Del transporte en tiempo extraordinario**

**Art. 109.-** Cuando la Institución requiera de tiempo adicional de trabajo (fuera de la jornada ordinaria), la ENA proporcionará transporte, o en su defecto el combustible correspondiente al caso que sea requerido, siempre y cuando la jornada extraordinaria pase de tres horas o más. Todo trabajo extraordinario deberá ser autorizado por el jefe inmediato debidamente justificado. Para los lugares o destinos que no aparezcan consignados en el Art. 107 se continuará prestando el servicio de acuerdo a como se ha estado proporcionando.

### **De las prohibiciones en el uso del transporte colectivo para el personal**

**Art. 110.-** Se prohíbe para el ejercicio de esta prestación:

- a) Ingerir bebidas alcohólicas al interior de los buses de transporte de personal, o abordarles en el mismo estado;
- b) Realizar a su interior prácticas de proselitismo de cualquier índole;
- c) Realizar acciones que procuren hostigamiento o acoso de diferente naturaleza a los compañeros y compañeras que se trasladen en dichos autobuses;
- d) Hacer pintas o pegar volantes con cualquier clase de mensajes en las paredes de los autobuses;
- e) Utilizar música o difundir mensajes a alto volumen;
- f) Requerir del uso de los medios de transporte de personal para fines e intereses personales;
- g) De igual forma no está permitido que personas o grupos de cualquier clase o nominación, impidan al personal de la ENA el acceso a los buses de transporte colectivo, u obstaculicen la entrada o salida de dichos vehículos a las instalaciones de la Institución, el hacerlo constituye una infracción que será sancionada de acuerdo a lo dispuesto en el régimen disciplinario, y a lo que al respecto consigna la Ley de Ética Gubernamental.

### **De las prohibiciones en el uso de los vehículos de la ENA**

**Art. 111.-** Se prohíbe terminantemente hacer uso de los vehículos de la institución para fines distintos de los que corresponden al trabajo de la ENA.

En caso que un vehículo institucional sea designado al cumplimiento de una misión concreta y se constate que ha sido utilizado para fines personales distintos de los asignados, se aplicarán las sanciones respectivas a los responsables de dicho incumplimiento.

### **De las responsabilidades legales de los motoristas de la ENA**

**Art. 112.-** En el caso de accidentes de tránsito en los cuales se vean vinculados vehículos propiedad de la ENA y estos sufran golpes o daños como consecuencia de ello, la definición de las responsabilidades económicas y legales de la persona a la que se le había designado el vehículo tendrá en consideración el contenido del parte policial de tránsito. Si el motorista de la Escuela a quien se le había asignado el vehículo delegó su conducción a otra persona no autorizada, o no espera el parte policial de tránsito desplazándose del lugar donde ocurrió el accidente de tránsito, se considerará que éste es el responsable del accidente y deberá cubrir íntegramente los costos de su reparación, a lo que se le sumaran los efectos legales que en materia laboral procedan.

Si en el accidente de tránsito en el que se vea vinculado un vehículo propiedad de la ENA acontecen además de los daños al vehículo de la Escuela un perjuicio a terceros, sea este patrimonial o en vida humanas, si el parte policial de tránsito consigna que la responsabilidad de dicho percance es responsabilidad de trabajador o trabajadora de la ENA este deberá cubrir además de la reparación del vehículo de la Escuela los daños a terceros, eximiendo de toda responsabilidad a la Institución.

Si al momento de la conducción de un vehículo de la ENA, la Policía Nacional Civil realiza una prueba de alcotés al conductor y éste resulta que ha ingerido bebidas alcohólicas o está bajo los efectos de drogas o enervantes, además de las acciones legales que las autoridades policiales adopten, el conductor del vehículo será el responsable de garantizar la devolución del automotor de la Escuela a la sede de la misma y en caso de daños o extravíos a los accesorios o partes del automotor mientras sea remitido policialmente serán cargados a su responsabilidad. Este hallazgo de alcohol o drogas en el metabolismo del conductor implicará la inmediata tramitación de terminación de su vínculo jurídico laboral con la ENA sin responsabilidad legal de ninguna índole para la misma.

Los trabajadores y trabajadoras no están obligados a abordar o conducir un vehículo que se encuentre en mal estado, en todo caso aquellos que desempeñan labores de motorista están obligados a reportar oportunamente a su jefe inmediato cualquier desperfecto en el automotor para adoptar las acciones de reparación pertinentes.

### **Del control de vehículos**

**Art. 113.-** La ENA a través de su Departamento de Recursos Humanos llevará una bitácora de los trayectos y novedades diarias que hayan acontecidos con los buses de transporte colectivo de personal y de los vehículos de la institución a fin de garantizar su mantenimiento y buen estado, los costos de combustibles, el registro del kilometraje en comparación a los trayectos que corresponden a las misiones asignadas. Cualquier anomalía, desperfecto o novedad será comunicada al Director General o quien haga sus veces para que se adopten las acciones legales pertinentes.

El personal de la ENA asignado a labores de motorista, deberá responder ante el Departamento de Recursos Humanos para brindar la información que se le requiera en el marco de sus funciones laborales y desempeño cotidiano.

#### **Del transporte en caso de emergencia**

**Art. 114.-** En la medida de sus posibilidades la ENA brindará transporte inmediatamente al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o a un Centro Asistencial dependiente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social más cercano al trabajador o trabajadora que sufiere algún riesgo profesional de emergencia en horas laborales.

## **CAPÍTULO XIX DE LA PRESTACIÓN DE VIÁTICOS**

#### **De la naturaleza y finalidad del viático**

**Art. 115.-** El viático constituye un derecho laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras y se origina cuando por razones del servicio que desarrolla y por instrucciones precisas de su jefe inmediato tenga que trasladarse a un lugar distinto de la sede oficial o de aquel en el que desempeña sus labores, e impliquen un necesario costo para sufragar gastos de alojamiento o/y de alimentación, los cuales deben ser cubiertos por la Escuela.

Dada la naturaleza legal de la ENA, esta se regirá en el goce y alcance de la presente prestación por lo que dispone el Reglamento General de Viáticos, en tal sentido la ENA cubrirá los viáticos a los trabajadores y trabajadoras permanentes cuando se les destine a realizar labores fuera de la sede de trabajo en el perímetro que supere los cuarenta kilómetros de la Institución.

#### **De la sede de la ENA**

**Art. 116.-** Para los efectos relativos al presente Capítulo se considera "sede oficial" el Valle de San Andrés, municipio de Ciudad Arce, el lugar en donde están ubicadas las oficinas administrativas de la ENA, o el lugar en donde oficialmente se encuentre destacado el trabajador o trabajadora.

### **De los montos de cobertura de los viáticos**

**Art. 117.-** La cuota de viáticos por persona dentro del territorio nacional se reconocerá en los siguientes montos:

- a) **Gastos de Alimentación:** si la misión oficial implica gastos de desayuno, se devengará cuota de \$ 2.29; para gastos de almuerzo, la cuota será de \$ 2.86; y si fuere necesario gastos para cena, se reconocerán \$ 2.86. No será necesario comprobar los gastos incurridos en alimentación. Los trabajadores y trabajadoras que perciban un pago de viáticos por alimentación en el almuerzo no tendrán derecho a reclamar la prestación alimentaria que se regula en el presente reglamento, porque ello equivaldría a efectuar un doble pago de la misma prestación.
- b) **Gastos de Alojamiento:** se reconocerá cuota de hasta \$ 11.43 por noche cuando por la índole de las labores encomendadas sea indispensable que el trabajador o trabajadora pernocte fuera de su hogar, el pago de este viático estará sujeto a la presentación de la factura original de comprobación. No se tendrá derecho a reclamar el goce del viático por alojamiento cuando la ENA lo proporcione.

No se devengará cuota de viáticos cuando la misión a desempeñar no requiera gasto alguno de alimentación y de alojamiento. Tampoco se devengará viáticos por transporte cuando la diligencia se realice en vehículo proporcionado por la ENA y en general cuando la misión se efectúe en un radio menor de 40 kilómetros de la sede oficial.

### **Del cobro de los viáticos**

**Art. 118.-** Para hacer efectivo el pago del viático será indispensable que el trabajador o trabajadora presente la autorización de la misión firmada por el Jefe respectivo, y las facturas que respalden los gastos cuando ello sea procedente.

### **De la obligación de llevar registro de viáticos**

**Art. 119.-** El jefe de Recursos Humanos llevará un registro de las misiones oficiales autorizadas, tanto en el interior como en el exterior del país, indicando por cada misión el número de personas participantes, lugar de destino, monto de gastos en conceptos de viáticos, transporte y otros gastos.

## **CAPÍTULO XX DE LA PRESTACIÓN DE UNIFORMES**

### **Del derecho al uniforme**

**Art. 120.-** Con la finalidad de consignar ante los alumnos y alumnas y demás usuarios de la Escuela la identificación institucional del personal

de la ENA, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras permanentes a uniformes en los términos prescritos en el presente capítulo.

#### **De los uniformes otorgados**

**Art. 121.-** La ENA en el plazo del primer trimestre de cada año proporcionará a sus trabajadoras y trabajadores permanentes tres uniformes, los cuales se compondrán de camisas y pantalones, para el personal masculino; blusas, faldas o pantalones y chaqueta, para el personal femenino del área administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen a laborar como permanentes a la ENA, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado exitosamente su período de prueba. No tendrán derecho a uniformes los trabajadores o trabajadoras que se encuentren realizando interinatos o no ostenten la calidad de permanentes.

#### **De las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 122.-** Los trabajadores y trabajadoras se obligan a usar los uniformes proporcionados por la ENA los cuales deben portarse aseados y refaccionados lo cual será cubierto por cada uno de los miembros del personal.

Respecto de la presente prestación queda terminantemente prohibido para las trabajadoras y trabajadores:

No utilizar los uniformes proporcionados en los días asignados para ellos;  
Vender a otros trabajadores o trabajadoras de la Institución los uniformes que se le han asignado para su uso;

Vender o regalar a personas extrañas de la ENA los uniformes que tengan los logos de identificación de la Escuela, con lo cual se podrían generar confusión, engaño o aprovechamiento de personas extrañas a la Institución;

Portar el uniforme de la ENA cuando se visiten o se acuda a lugares donde se procede a la ingesta de bebidas alcohólicas o lugares análogos.

Cuando un trabajador o trabajadora de la ENA renuncie a sus labores o se concluya su vínculo jurídico laboral con la Escuela por cualquier causa, éste deberá devolver los uniformes asignados en el estado en que se encuentren a fin de evitar malos entendidos y prácticas ilegales de los logos de la ENA, el no hacerlo facultará a la Institución a reclamarlos por las vías legales correspondientes.

## **CAPÍTULO XXI PRESTACIÓN EN CASO DE MUERTE DE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA**

### **Prestaciones en caso de defunción del trabajador o trabajadora**

**Art. 123.-** En caso de muerte del trabajador o trabajadora permanente de la ENA se entregará previo el procedimiento de ley a las personas que dependían económicamente de aquél o aquella, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato individual de trabajo, o en su defecto, en cualquier registro de personal que lleve la ENA y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador o trabajadora, una cantidad equivalente a treinta días del último salario básico devengado.

En caso que el trabajador o trabajadora no tuviere parientes, la ENA hará los gastos que ocasionen los funerales del trabajador o trabajadora, justificando si fuese requerido o indispensable ante el Juez de Trabajo, con los recibos correspondientes, los pagos que hubiere realizado.

### **De la entrega de la prestación en caso de muerte del trabajador o trabajadora**

**Art. 124.-** La ENA no entregará la mencionada cantidad a la que se hace referencia en el Artículo anterior a la persona distinta de aquélla a quien le correspondiere de acuerdo con el contrato individual de trabajo o al registro de personal que se lleva en la ENA sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla a su representante legal y a falta de éste, a la persona que siguiere en el orden de la enumeración del registro de personal respectivo.

### **De la asignación de beneficiarios**

**Art. 125.-** Durante la vigencia de su relación laboral con la ENA, el trabajador o trabajadora podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Cuando el trabajador o trabajadora no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependían económicamente de él o de ella, cuando no existiere el correspondiente contrato escrito, o el mencionado registro, la ENA dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando la cantidad de dinero arriba mencionada a los parientes más inmediatos del trabajador o trabajadora, previa acreditación del vínculo de parentesco en el orden de lo que dispone el Art. 988 del Código Civil, en lo referente a los derechos de sucesión.

### **De la efectividad de la prestación**

**Art. 126.-** La prestación anterior la hará efectiva la ENA a favor de los parientes del trabajador o trabajadora fallecida bajo la condición que se presente al Departamento de Recursos Humanos los siguientes documentos originales: certificación de su partida de defunción respectiva y comprobante de los gastos de sepelio.

## **CAPÍTULO XXII**



## **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

### **De las normas de seguridad e higiene**

**Art. 127.-** Todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que 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.

Estarán también obligados a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de la ENA que tengan por finalidad proteger sus vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estarán obligados a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

### **De las medidas adecuadas de Salud y Seguridad Ocupacional**

**Art. 128.-** La ENA adoptará y pondrá en práctica medidas adecuadas para preservar la salud y seguridad ocupacional en las diferentes áreas de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo relativo:

- a) Las operaciones y procesos de trabajo;
- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos y demás elementos de protección personal;
- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) 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.

Para efectos de lo establecido en los literales ya enunciados, la ENA dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes y dictaminen o recomienden las autoridades administrativas competentes.

### **Del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**

**Art. 129.-** La ENA creará el comité de Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de:

- a) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales;
- b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas;
- c) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo;
- d) Proponer la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales;

e) Habrá Delegados de prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras permanentes que laboren en y para la ENA, y serán nombrados por el Director General en proporción al número de trabajadores, de conformidad a lo que dispone la Ley General de Prevención en los lugares de Trabajo.

El comité estará conformado por partes iguales de representantes, unos electos por el Director de la ENA y otros por una Asamblea de trabajadores y trabajadoras respectivamente.

En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

El Sindicato legalmente constituido nombrará a uno de sus miembros para que forme parte de la cuota de representación que les corresponde a los trabajadores y trabajadoras.

El Director de la ENA tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros. De conformidad al Convenio 155 de la OIT.

### **Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 130.-** Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en lo relativo a la prevención de riesgos laborales:

- a) Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la ENA;
- b) Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el jefe inmediato;
- c) Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones;
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeras y compañeros de trabajo.

### **Del manejo de insecticidas**

**Art. 131.-** La ENA suministrará a todos sus trabajadores y trabajadoras que tengan contacto directo o indirecto con pesticidas, fertilizantes, herbicidas, defoliantes o cualquier otro producto químico y químico biológico para uso agrícola, pecuario o veterinario el equipo y protección adecuada para la utilización de los mismos, indicándoles las medidas que se deben adoptar, para evitar accidentes o enfermedades.

Todos los trabajadores y trabajadoras que en el desarrollo de sus funciones deban tener contacto con las sustancias mencionadas en el inciso que precede, recibirán la información técnica y el asesoramiento necesario para la aplicación de los mismos.

La ENA destinará un lugar adecuado para la conservación de las sustancias que se utilicen para prevenir o combatir plagas o enfermedades en animales o vegetales, para los abonos químicos u orgánicos y para las sustancias que se utilizan para la destrucción o eliminación de hierbas indeseables o dañinas a los cultivos. Asimismo, informará oportunamente y en forma efectiva a sus trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos, exigencias y peligros relacionados con su labor.

### **De la definición de riesgos profesionales**

**Art. 132.-** Se entenderán por riesgos profesionales, los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador y trabajadora sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo. Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador y trabajadora, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o trabajadora o le disminuya su capacidad de trabajo.

### **De la exención de responsabilidad por riesgos profesionales para la ENA**

**Art. 133.-** No acarrearán responsabilidades legales para la ENA, los riesgos profesionales producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los provocados intencionalmente por el trabajador o trabajadora a causa de desatender el uso adecuado y oportuno del equipo de protección asignado.

También estará exenta de responsabilidad la ENA, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

### **Pago del complemento de subsidio por incapacidad**

**Art. 134.-** La ENA cubrirá el complemento al cien por ciento del salario de los trabajadores y trabajadoras por:

- a) El tiempo que se utilice para pasar consulta en el ISSS; y
- b) El asignado por incapacidad emitida u homologada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social por padecer de enfermedad o accidente de trabajo o común en los límites temporales consignados en la Ley y Reglamentos del ISSS.

En ambos casos deberá acreditarse fehacientemente los actos aducidos con los documentos originales.

Las prestaciones mencionadas en el marco de pago del salario serán efectivas hasta un límite de noventa días, tiempo que será contabilizado

desde el uso de la primera licencia para consulta en el año fiscal o a partir del día de la emisión de la incapacidad referida, según el caso.

Cuando la incapacidad otorgada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social fuese superior a los noventa días e inferior a los nueve meses, el trabajador o trabajadora deberá realizar las gestiones para reclamar el subsidio del setenta y cinco por ciento al ISSS, y la ENA asumirá la cobertura del veinticinco por ciento del salario, para completar el subsidio otorgado. En casos excepcionales en que la incapacidad exceda de los tiempos ya referidos, se procederá de conformidad a lo que disponen la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos respectivos.

#### **Del pago de ausencia justificada por riesgo profesional**

**Art. 135.-** La ENA pagará al trabajador o trabajadora la prestación equivalente al salario ordinario mensual en caso de ausencia justificada por incapacidad por riesgo profesional emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en la medida que lo determinen las leyes laborales y que no sea cubierto por el ISSS. En caso de incapacidad permanente se estará a lo que disponen las leyes pertinentes.

#### **Clínica empresarial médica-odontológica de la ENA-ISSS**

**Art. 136.-** La ENA pondrá a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras una Clínica Empresarial Médica-Odontológica de la ENA-ISSS atendida por un médico, un odontólogo, una enfermera y un administrador, la cual prestará sus servicios de consulta y emergencias a los trabajadores y trabajadoras que laboran para la ENA.

Dada la naturaleza del puesto por la demanda de consulta del personal de la Escuela y de la posibilidad de que suceda una emergencia con el personal, es obligación del personal de la clínica referida estar permanentemente en su puesto de trabajo.

#### **Reintegro a las labores en caso de enfermedad y accidente**

**Art. 137.-** El trabajador o trabajadora que se encuentre restablecido de la enfermedad o accidente que lo incapacitó para el desempeño de sus labores habituales, deberá presentarse a su trabajo el día siguiente de haber terminado aquella incapacidad. Sin embargo, cuando el médico especialista en rehabilitación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social que le dio atención dictamine que el trabajador o trabajadora no está apto para el desempeño de su trabajo habitual exponiendo las razones de ello y el tiempo estimado para su recuperación plena, podrá ser destinado temporalmente por la ENA a otro cargo que sea compatible con su estado de salud, sin que esto signifique la creación de una plaza o que el cambio sea permanente, a no ser que así lo recomiende el médico referido.

## **CAPÍTULO XXIII**

## **LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES**

### **Prohibición de labores para las mujeres embarazadas**

**Art. 138.-** Se prohíbe a las autoridades de la ENA 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

### **Despido de hecho en la mujer embarazada**

**Art. 139.-** 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.

### **De la interrupción de labores para trabajadoras que lactan a sus hijos o hijas**

**Art. 140.-** 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.

## **CAPÍTULO XXIV EXÁMENES MÉDICOS Y MEDIDAS PROFILÁCTICAS**

### **Exámenes obligatorios**

**Art. 141.-** 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 la ENA, mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a los trabajadores y trabajadoras.

### **Comprobación del estado de salud**

**Art. 142.-** Los trabajadores y trabajadoras deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por la ENA o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar su estado de salud.

### **Labores que deben desarrollar los trabajadores y trabajadoras**

**Art. 143.-** Los trabajadores y 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.

## **CAPÍTULO XXV BOTIQUÍN**

### **Del botiquín**

**Art. 144.-** La ENA mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de todos los trabajadores y trabajadoras a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

## **CAPÍTULO XXVI PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS**

### **Exenciones**

**Art. 145.-** En virtud que la ENA está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le imponga el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores y trabajadoras, 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, la ENA estuviere obligada a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los trabajadores y trabajadoras podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto.

## **CAPÍTULO XXVII PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLAS**

### **De las quejas**

**Art. 146.-** Los trabajadores y trabajadoras que sufrieren violaciones a sus derechos laborales o cualquier agresión de forma física, verbal o psicológica, por parte de las autoridades de la ENA, jefes, subalternos o compañeros, tienen derecho a interponer de forma verbal o por escrito, la queja respectiva.

### **De las peticiones y reclamos**

**Art. 147.-** Las peticiones y reclamos de los trabajadores y trabajadoras deberán dirigirse al Jefe inmediato respectivo, si se refieren a asuntos de

mera disciplina interna. Si se tratare de peticiones o reclamos de los Jefes de Departamento, deberán dirigirse al Gerente Administrativo.

### **Del procedimiento de las quejas o reclamos**

**Art. 148.-** El jefe que reciba la queja o reclamo deberá documentar lo expresado por el trabajador o trabajadora ofendido e instruir un expediente en el que se dará audiencia a la persona contra quién se hubiere interpuesto queja, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Recibida la queja se deberá informar lo sucedido al Director General; si éste fuere la autoridad contra quién se dirige la queja, deberá notificarse al Subdirector General.

Con el propósito de esclarecer los hechos, el Jefe del trabajador o trabajadora ofendido podrá entrevistarse con los trabajadores o trabajadoras que considere necesario y personas que tengan conocimiento, quienes deberán prestar su colaboración para tal efecto.

Cuando considere que se ha recabado toda información necesaria para deducir responsabilidades, elaborará un proyecto de resolución que dirigirá a la autoridad competente para conocer (ya sea el Director General o el Subdirector General).

La persona que conoció en primera instancia de la queja o reclamo rendirán un informe de los hechos al Director o Subdirector General en el que recomendará la sanción que conforme al presente Reglamento corresponde.

El Director General es la autoridad competente para dictar la resolución final, que será notificada por escrito al trabajador, trabajadora o jefe contra quién se hubiere promovido la queja.

### **De las actuaciones**

**Art. 149.-** Las actuaciones que se realizaren al presentarse una queja se contarán en días hábiles, pero el plazo para resolver las mismas no puede ser superior a cinco días.

## **CAPÍTULO XXVIII**

### **DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS**

#### **Del régimen disciplinario**

**Art. 150.-** El presente régimen disciplinario está constituido por el conjunto de normas que, con el objeto de garantizar la armonía entre la ENA y sus trabajadores y trabajadoras, en el marco del respeto de la ley se mantenga el orden interno y se garantice un funcionamiento eficiente para la consecución de los fines de la ENA, establecidos en su Ley. Para lo anterior se establece la naturaleza e implicaciones de las infracciones en que los trabajadores y trabajadoras pueden incurrir, las sanciones aplicables a cada caso, la competencia de los organismos y autoridades

encargadas de su aplicación y el procedimiento a seguir para emitir las resoluciones que se dicten.

### **De la prohibición de una sanción**

**Art. 151.-** Queda expresamente prohibido aplicar una sanción, si no está específicamente tipificada la conducta como infracción y determinada la pena en el presente Reglamento. El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, el cual podrá ejercerlo el interesado por sí, o por el representante que designe.

### **De la clasificación de las sanciones**

**Art. 152.-** Las transgresiones al régimen disciplinario serán clasificadas en infracciones leves, graves y muy graves, y en correspondencia con su gravedad se establece un sistema sancionatorio.

### **De las infracciones leves**

**Art. 153.-** Se consideran infracciones leves:

- a) El incumplimiento de los deberes consignados en los ordinales 2º, 5º, 9º, 12º, 13º, 16º, 17º, 19º, 20º, 23º, 24º y 27º del Art. 41 del presente reglamento;
- b) El incurrir en las prohibiciones consignadas en los ordinales 1º, 9º, 10º, 11º, 14º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 25º, 26º, 27º y 28º del Art. 42 del presente reglamento;
- c) El incurrir en las prohibiciones consignadas en los ordinales 2º, 3º, 4º, 6º, 7º y 13º del Art. 45 del presente reglamento;
- d) Incurrir en las prohibiciones desarrolladas en los Art. 100, 110 literales b), d), e) y f), 121 y 130 del presente reglamento.

### **De las infracciones graves**

**Art. 154.-** Son infracciones graves:

- a) El incumplimiento de los deberes consignados en los ordinales 1º, 3º, 6º, 7º, 10º, 11º, 21º, 22º y 26º del Art. 41 del presente reglamento;
- b) El incurrir en las prohibiciones consignadas en los ordinales 3º, 12º, 15º, 22º, 23º y 24º del Art. 43 del presente reglamento;
- c) El incurrir en las prohibiciones consignadas en los ordinales 1º, 3º, 7º y 9º del Art. 44 del presente reglamento;
- d) Incurrir en las prohibiciones desarrolladas en el Art. 95 del presente reglamento.

### **De las infracciones muy graves**

**Art. 155.-** Son infracciones muy graves:

- a) El incumplimiento de los deberes consignados en los ordinales 4º, 8º, 15º, 18º y 23º del Art. 41 del presente reglamento;
- b) El incurrir en las prohibiciones consignadas en los ordinales 2º, 7º y 13º del Art. 42 del presente reglamento;



- c) El incurrir en la prohibición consignada en el ordinal 18° del Art. 45 del presente reglamento;
- d) Incurrir en las prohibiciones desarrolladas en el Art. 110 literal c) y 111 del presente reglamento.

### **De la aplicación de las sanciones**

**Art. 156.-** Las sanciones aplicables conforme al presente régimen disciplinario, serán efectuadas en correspondencia a la infracción cometida.

### **De las sanciones leves**

**Art. 157.-** Se establecen como sanciones ante el cometimiento de infracciones leves:

- a) **Amonestación verbal:** es el llamado de atención o reconvención verbal que el jefe inmediato superior de la trabajadora o trabajador trasgresor haga a éste en razón de la comisión, por primera vez, de una infracción leve de las establecidas en los ordinales 2°, 12°, 14°, 23° y 24° del Artículo 41, los ordinales 10°, 14°, 17°, 18°, 26° y 27° del Artículo 42; los ordinales 2°, 6° y 13° del Artículo 45 y 110 literal e) del presente Reglamento. La constancia de esta sanción deberá agregarse al expediente de la trabajadora o trabajador amonestado;
- b) **Amonestación escrita privada:** Es la reprensión que por escrito notifica el jefe directamente a la trabajadora o trabajador infractor, por la comisión por primera vez de una de las infracciones de las establecidas en los ordinales 9°, 13°, 16°, 17°, 19°, 20° y 27° del Artículo 41, los ordinales 9°, 11°, 16°, 19°, 20°, 21°, 25° y 28° del Artículo 42; los ordinales 3° y 7° del Artículo 45; Artículo 100; Artículo 110 literales b), d) y f); Artículo 122 y Artículo 131. De su notificación al trabajador o trabajadora deberá dejársele constancia para ser agregada ésta al expediente laboral de aquel, así como deberá hacer mención el jefe de la infracción anterior cuando esta sanción se origine por una reiteración de las amonestaciones que conllevan amonestación oral;
- c) **Descuentos:** es la afectación proporcional que se hace del salario y de las cantidades al pago del día de descanso semanal del trabajador o trabajadora en razón de las impuntualidades o llegadas tardías, abandonos o ausencias de las horas laborales, consignadas en el ordinal 5° del Artículo 41 y ordinal 1° del Artículo 42.

### **De las sanciones graves**

**Art. 158.-** Se establecen como sanciones graves:

- a) **Suspensión sin goce de sueldo, hasta por un día:** Es la cesantía temporal en el trabajo ordenada por el Director General de la ENA contra de un trabajador o trabajadora infractor, tiempo durante el cual éste no podrá devengar el sueldo correspondiente, así como se verá afectado el goce del pago del descanso semanal. Esta sanción será imponible cuando se presenten reiteraciones de infracciones sujetas a

las sanciones reguladas en el literal anterior o por comisión de las infracciones graves establecidas en el ordinal 7°, 10°, 11°, 21°, 22° y 26° del Artículo 41, los ordinales 3°, 4°, 12°, 22°, 23°, 24° y 25° del Artículo 42, el ordinal 5° y 11° del Artículo 45 y Artículo 110 literal a) del presente reglamento;

### **De las sanciones muy graves**

**Art. 159.-** Serán impuestas como sanciones muy graves las siguientes:

- a) **Suspensión sin goce de sueldo, por más de un día y hasta treinta días:** es la cesantía temporal en sus labores autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contra un trabajador o trabajadora infractor, tiempo durante el cual éste o ésta no podrá devengar el sueldo correspondiente. Esta sanción será impuesta por las infracciones graves establecidas en el ordinal 15° del Artículo 41, el ordinal 13° del Artículo 42;
- b) **Terminación del contrato de trabajo sin causa imputable al empleador:** es la finalización de la relación laboral existente a causa del cometimiento de las infracciones siguientes:
  - 1°) Por haber engañado el trabajador o trabajadora a las autoridades de la ENA 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 o trabajadora;
  - 2°) Por negligencia reiterada del trabajador o trabajadora;
  - 3°) Por la pérdida de la confianza de las autoridades de la ENA en el trabajador o trabajadora, cuando éste o ésta desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que dichas autoridades establecieron para justificar la pérdida de la confianza;
  - 4°) Por revelar el trabajador o trabajadora secretos de la Escuela o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios a ésta;
  - 5°) Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador o trabajadora dentro de la ENA; o fuera de ésta, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
  - 6°) Por cometer el trabajador o trabajadora, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra las autoridades de la ENA 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 autoridad;
  - 7°) Por cometer el trabajador o trabajadora actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos de las autoridades de la ENA, cuando el trabajador o trabajadora

- conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
- 8º) Por cometer el trabajador o trabajadora actos que perturben gravemente el orden en la Escuela, alterando el normal desarrollo de las labores;
  - 9º) 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 de la Escuela;
  - 10º) 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;
  - 11º) 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;
  - 12º) Por faltar el trabajador o trabajadora a sus labores sin el permiso del jefe correspondiente 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;
  - 13º) 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 en que se reanuden las labores;
  - 14º) 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 de la ENA, de sus autoridades o de sus cónyuges, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la Escuela o de algún compañero de trabajo;
  - 15º) 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 de las autoridades de la ENA, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la Escuela o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

- 16º) Por desobedecer el trabajador o trabajadora a las autoridades de la ENA o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
- 17º) Por contravenir el trabajador o trabajadora en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
- 18º) 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;
- 19º) 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 Dirección General de Inspección de Trabajo; y
- 20º) Por incumplir o violar el trabajador o trabajadora, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes de derecho laboral.

#### **De la competencia para la imposición de sanciones**

**Art. 160.-** Son competentes para imponer las sanciones previstas en el presente Reglamento:

- a) Las sanciones leves serán hechas por el Jefe inmediato del trabajador o trabajadora, en privado, y en la misma sesión deberá buscarse una solución al problema;
- b) Las sanciones graves serán hechas por el Jefe del Departamento y la Gerencia Administrativa según sea el caso;
- c) Las sanciones muy graves serán tramitadas por la Dirección General.

#### **De la aplicación de sanciones**

**Art. 161.-** La aplicación de sanciones de conformidad al presente Reglamento estará sujeta a la instrucción del correspondiente informativo, en el que deberá cumplirse el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

Al referirse a los tiempos contabilizados en el procedimiento debe entenderse que se hace referencia a días hábiles.

#### **Del procedimiento en caso de infracciones**

**Art. 162.-** Los organismos y autoridades competentes instruirán los informativos correspondientes en los casos de aplicación de sanciones graves y muy graves de oficio, por aviso de denuncia que les hiciere cualquier autoridad, organismo o miembro de la ENA, debiendo iniciar dicha instrucción al tener conocimiento de cualquier hecho constitutivo de infracción.

En la instrucción del informativo correspondiente, el organismo o autoridad de que se trate dará audiencia al supuesto infractor o infractora por tres días, instruyéndole de los cargos que se le atribuyeren personalmente y por escrito, para que si éste lo quisiere haga uso del derecho de defensa por sí mismo o por representación de un directivo sindical o abogado particular; y con lo que conteste o en su rebeldía, recibirá a pruebas el informativo por el término de tres días, vencido el cual pronunciará resolución o acuerdo razonado, en los tres días siguientes al vencimiento del término probatorio con base al mérito de las pruebas aportadas conforme a las reglas generales del Derecho y que valorará conforme a las reglas de sana crítica.

#### **De lo no previsto en las disposiciones disciplinarias**

**Art. 163.-** En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo que conforme a sus respectivas competencias, establezcan el Director General y el Consejo Directivo conforme a las reglas del Derecho Común, de la equidad y buen sentido que no contraríen el espíritu del mismo y en lo que fueren aplicables.

## **CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA**

#### **De lo no previsto en el Reglamento**

**Art. 164.-** Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los trabajadores y trabajadoras por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y los consagrados por la costumbre de la ENA

#### **De la comunicación del Reglamento**

**Art. 165.-** Dentro de los seis días siguientes 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 y trabajadoras por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocaran en lugares visibles dentro de la Escuela.

El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.

#### **De la reforma o modificación**

**Art. 166.-** Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en el artículo anterior.

**Del plazo para el cumplimiento del Reglamento**

**Art. 167.-** 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 trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.

San Andrés, treinta de julio del año dos mil trece.