

**FOSEP**

Entrada No. 1386

Fecha: 1 SEP 2021

Hora: 3:45

**FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS  
DE PREINVERSION - FOSEP**

**REGLAMENTO INTERNO DE  
TRABAJO**

---

**EL CONSEJO DIRECTIVO DEL FONDO SALVADOREÑO PARA  
ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN**

---

CONSIDERANDO:

- I. Que es necesario establecer las normas que regulen las relaciones entre el FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN (FOSEP) y su personal, relativas a la prestación de sus servicios:
  
- II. Que en uso de las facultades que le confieren los artículos 16, letra ñ) y 33 letra ch), de la LEY DEL FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN, contenida en el Decreto Legislativo No.775, del 25 de abril de 1991, donde se creó como Entidad de Derecho Público con personalidad Jurídica, aprueba en sesión número CDF-46/2020 del 17 de diciembre de 2020, el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SALVADOREÑO  
PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN

---

## **Tabla de contenido**

CAPITULO I.....	1
<b>DISPOSICIONES PRELIMINARES .....</b>	<b>1</b>
CAPITULO II.....	3
<b>REQUISITOS DE INGRESO.....</b>	<b>3</b>
CAPITULO III.....	6
<b>DIAS Y HORAS DE TRABAJO, HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA Y DIA DE     DESCANSO SEMANAL .....</b>	<b>6</b>
CAPITULO IV.....	9
<b>LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO .....</b>	<b>9</b>
CAPITULO V.....	10
<b>VACACIONES ANUALES .....</b>	<b>10</b>
CAPITULO VI.....	12
<b>OTRAS PRESTACIONES .....</b>	<b>12</b>
CAPITULO VII.....	15
<b>VIATICOS- TIEMPO, CUANTIA Y FORMA DE ESTABLECIMIENTO.....</b>	<b>15</b>
CAPITULO VIII.....	15
<b>PERMISOS Y LICENCIAS.....</b>	<b>15</b>
CAPITULO IX.....	19
<b>OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS .....</b>	<b>19</b>
CAPITULO X.....	23



<b>OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA PARTE EMPLEADORA .....</b>	<b>23</b>
CAPITULO XI.....	27
<b>PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA .....</b>	<b>27</b>
CAPITULO XII.....	28
<b>RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....</b>	<b>28</b>
CAPITULO XIII.....	30
<b>EXÁMENES MÉDICOS Y PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES .....</b>	<b>30</b>
CAPITULO XIV .....	31
<b>SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....</b>	<b>31</b>
CAPITULO XV.....	33
<b>PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS .....</b>	<b>33</b>
CAPITULO XVI.....	34
<b>PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS .....</b>	<b>34</b>
CAPITULO XVII.....	35
<b>DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS.....</b>	<b>35</b>
CAPITULO XVIII.....	39
<b>DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.....</b>	<b>39</b>



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SALVADOREÑO  
PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN FOSEP**

---

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES PRELIMINARES**

---

Art. 1 El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas que regularán los derechos y obligaciones que se generan entre el FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN, Corporación Financiera de Derecho Público de este domicilio y su personal, relativos a la prestación de servicios, de acuerdo con principios de igualdad, equidad, y no discriminación entre mujeres y hombres y las disposiciones legales aplicables.

El Fondo Salvadoreño para Estudios de Preinversión tiene como objeto principal contribuir a mejorar la orientación de los recursos de inversión destinados a actividades estimadas prioritarias para el desarrollo económico y social del país, mediante el financiamiento de actividades y estudios generales y específicos de Preinversión tanto dentro del sector público como privado.

Art. 2 No se aplicarán las disposiciones disciplinarias y sancionadoras de este Reglamento Interno de Trabajo a los miembros del Consejo Directivo.

Su domicilio es la ciudad de San Salvador, y su oficina principal está situada en la Colonia San Benito, Boulevard del Hipódromo No.544, San Salvador.

Art. 3 En el texto, el presente Reglamento Interno de Trabajo se llamará "El Reglamento" y el FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN se denominará abreviadamente FOSEP o el Fondo; y las personas que le prestan sus servicios se denominarán "los/las trabajadores/as", o el/la "trabajador/a" según el caso.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





Art. 4 La estructura orgánica superior del FOSEP la constituye, en orden jerárquico, el Consejo Directivo, la presidencia y la Gerencia.

A la presidencia le corresponde ejercer la representación legal del FOSEP, así como la vigilancia de la marcha general del Fondo, debiendo comunicar a la Gerencia las observaciones e instrucciones que estime convenientes.

La Administración del Fondo estará a cargo del/la gerente/a a quien compete, en coordinación con el/la presidente/a la dirección y supervisión y de las unidades operativas y de apoyo del FOSEP, correspondiéndole además la jefatura superior de los/las funcionarios/as, técnicos y trabajadores/as de la entidad.

~~Art. 5 Para el cumplimiento de los objetivos y funciones, el FOSEP establece su estructura Organizativa de la siguiente manera: Consejo Directivo, Gerencia, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Oficial de Información, Subgerencia Técnica, Departamento Financiero Contable, Sección Tesorería, Sección Informática, Sección Administrativa, UACI.~~

~~Art. 6 Cada área y departamento del FOSEP estará a cargo de un/a Jefe/a, que será responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las obligaciones a su cargo, tanto en el aspecto técnico como en el administrativo.~~

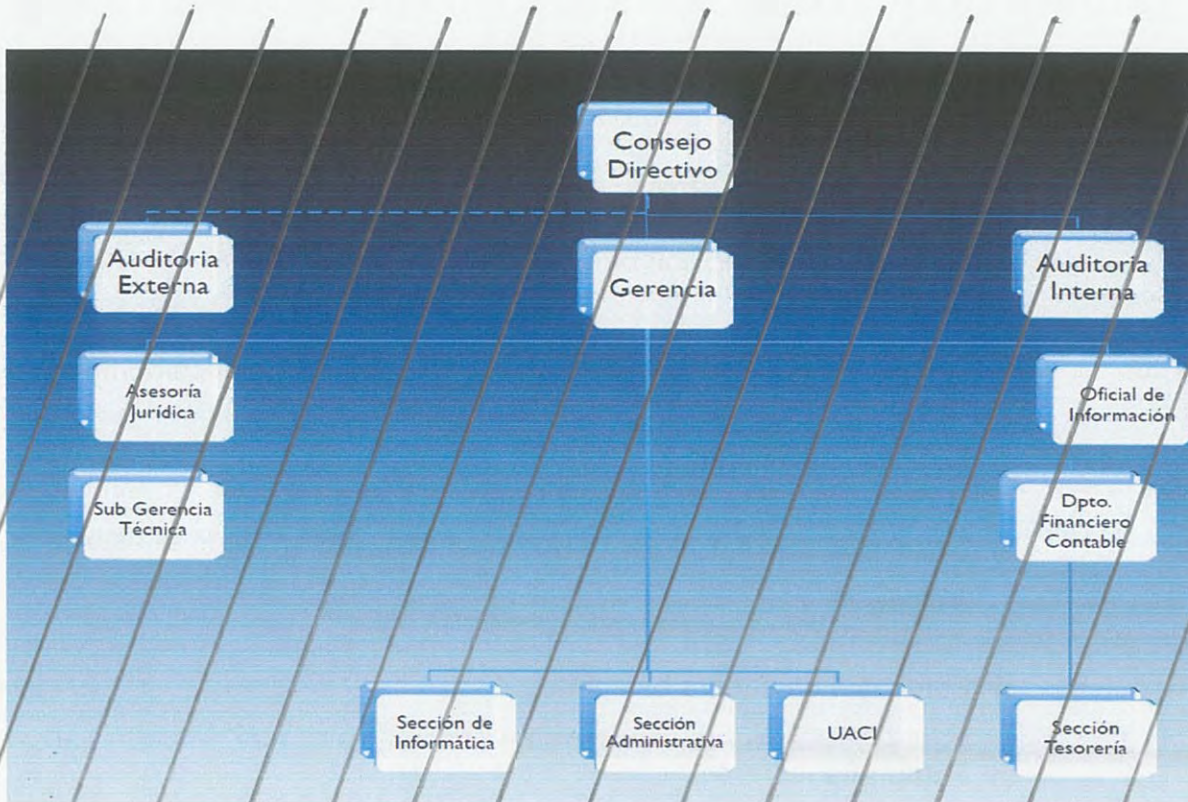
~~El personal adscrito a cada dependencia tendrá como superior inmediato a el/la Jefe/a de la misma.~~

*El art- 5 y 6 han sido reformados, ver al final.*

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO







*El art-6 ha sido reformado ver al final.*

## CAPITULO II

### REQUISITOS DE INGRESO

Art. 7 Toda persona que aspire ingresar al servicio del FOSEP, deberá:

- a) Presentar Curriculum Vitae actualizado
- b) Tener la edad que establece la Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia (LEPINA).
- c) Demostrar su Nacionalidad
- d) Someterse a las entrevistas requeridas
- e) Someterse a las pruebas psicométricas
- f) Tener compromiso expreso con la igualdad y no discriminación de género

Art. 8 Los nombramientos y la contratación del personal se harán en razón de méritos, capacidad y eficiencia comprobados mediante evaluación

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





curricular, exámenes u otro método que la Gerencia, en su caso estime conveniente.

No se podrá imponer requisitos como límite de edad, sexo, o grado de afinidad o consanguinidad con otro/a empleado/a.

Art. 9 El personal de nuevo ingreso deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Solicitud de empleo.
- b) Fotocopia de DUI si es mayor de edad, NIT y NUP si estuviera afiliado.
- c) Fotocopia de cuenta bancaria.
- d) Fotografía reciente.
- e) Exámenes de laboratorio (sangre, heces y orina).
- f) Solvencia de la Policía Nacional y Antecedentes Penales, según corresponda.
- g) Cartas de recomendaciones recientes.

Art. 10 Cualquiera alteración, modificación o falsificación de los datos o documentos exigidos en la solicitud será causal de despido de el/la trabajador/a al momento que el FOSEP descubra la falta.

El Fondo adoptará dentro de sus procedimientos de selección todas las medidas necesarias a fin de garantizar la igualdad de contratación y acceso al empleo de los/las trabajadores/as, así como de aquellas personas pertenecientes a poblaciones indígenas.

El Fondo no solicitará como requisito de admisión al empleo, la prueba de embarazo, el examen de VIH-SIDA.





Art. 11 Todo nuevo/a trabajador/a de FOSEP se considerará nombrado/a o contratado/a en calidad de prueba por el término de treinta días contados a partir de su ingreso. El/la Jefe/a inmediato/a de el/la nuevo/a trabajador/a rendirá informe confidencial al superior jerárquico sobre la eficiencia del trabajador o la trabajadora, con al menos cinco días de anticipación a la fecha que se cumpla el período de prueba. Si transcurrido dicho periodo, el servicio prestado fuere satisfactorio para FOSEP, el nombramiento o contrato se entenderá por tiempo indefinido, salvo que se trate de labores temporales u ocasionales, tal como lo permite la Ley.

Art. 12 Los nombramientos o contratos en labores que por naturaleza son permanentes en la institución, se entenderán celebrados por tiempo indefinido.

Para la prestación de servicios en labores eventuales o de emergencia podrá contratarse personal por tiempo determinado.

Art. 13 En igualdad de condiciones, se preferirá a los miembros del personal para llenar las vacantes que ocurran o las nuevas plazas que se creen, debiéndose asignar estas con base a capacidad, conocimientos, grado de responsabilidad demostrado en las actividades que desempeña que cumpla con el perfil del puesto; así mismo, el/la jefe/a inmediato/a preparará un informe sobre el nivel de cumplimiento de los criterios antes señalados.

Art. 14 FOSEP llevará un expediente sobre los/las trabajadores/as, que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre y apellido, edad, profesión u oficio y estado familiar;
- b) Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del trabajador o trabajadora;
- c) Cargo que desempeña y salario estipulado;
- d) Fecha de Iniciación de su servicio;

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- e) Relación documentada de su conducta, rendimiento, esto por medio de la Evaluación de Desempeño y otros tales como: ascensos, sanciones, licencias, vacaciones, entre otros;
- f) Acuerdo de nombramiento o contrato;
- g) Diplomas de capacitaciones recibidas; y
- h) Todos aquellos datos que permitan apreciar con la mayor exactitud posible la forma en que el/la trabajador/a desempeña sus labores.

---

### **CAPITULO III**

#### **DIAS Y HORAS DE TRABAJO, HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA Y DIA DE DESCANSO SEMANAL**

---

Art. 15 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de ocho horas diarias y la semana de cuarenta horas.

Las jornadas 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.

Se establecen el sábado y domingo como días de descanso semanal; en tales días tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico, la que se considera incluida en la remuneración mensual.

Art. 16 ~~El horario de trabajo para los/las trabajadores/as del FOSEP, será de 8:30 a.m. a 4:30 p.m., salvo disposiciones que lo modifiquen, con un receso de 40 minutos para el almuerzo, de 12:30 pm a 1:10 pm de lunes a viernes. Debiendo todos/as los/las trabajadores/as, respetar el horario establecido.~~

~~En consideración a las necesidades del FOSEP se podrá modificar el horario anterior, a cuyo efecto el/la presidente/a acordará con los/las~~

*El art. 16 ha sido reformado, ver al final.*





trabajadores/as el nuevo horario que se adoptará tomando en consideración las limitaciones legales.

- Art. 17 Los/las trabajadores/as que presten servicios que por su naturaleza deben desempeñarse dentro de horas especiales como Ordenanzas- Motoristas y Vigilantes, estarán sujetos a los horarios, jornadas y/o turnos que establezca la Gerencia de acuerdo con los/las trabajadores/as afectados/as. Los horarios de estos/as trabajadores/as serán consignados en los respectivos contratos individuales de trabajo.

**Vigilantes nocturnos, dos jornadas así:**

Primera: De lunes a viernes de las 18:00pm horas de un día a las 01:00am horas, del siguiente día.

Segunda: De lunes a viernes de las 01:00am horas de un día, a las 8:00am del mismo día.

**Ordenanza-Motorista:**

De lunes a viernes de 8:30:00am horas a las 16:30pm horas del mismo día.

- Art.18 El/la trabajador/a que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, perderá el derecho a la remuneración del día de descanso semanal

El/La trabajador/a que por disposiciones de la Gerencia trabaje en uno o los días señalados para su descanso semanal, tendrá derecho al salario básico correspondiente a ese día o días, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabaje y a los días de descanso compensatorio remunerado, a los que tuvieren derecho, los que se concederán en la misma semana laboral o en la siguiente.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





Art. 19 En el acuerdo de nombramiento o contrato de trabajo se consignará el salario que se pagará a el/la trabajador/a de conformidad a la escala salarial correspondiente

Art. 20 Las labores que se ejecuten en días de asueto, de descanso semanal o en horas extraordinarias deberán ser de común acuerdo con los/las trabajadores/as, previa autorización de la Gerencia.

Todo trabajo ejecutado en horas extraordinarias deberá ser autorizado por la Gerencia y será remunerado con el recargo del cien por ciento (100%) hasta el límite legal, de conformidad con las disposiciones legales aplicables; entendiéndose que el trabajo en tiempo extraordinario solo podrá pactarse en forma ocasional.

Las labores que, por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo la jornada ordinaria, serán remuneradas solamente con salario básico.

Art. 21 Cuando por circunstancias especiales a juicio de la Gerencia, y de común acuerdo con los/las trabajadores/as fuere necesario trabajar en horas nocturnas, estas se remunerarán con un recargo de veinticinco por ciento sobre lo que se pague por igual trabajo efectuado en horas diurnas.

Se considerarán horas nocturnas de trabajo, las comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente día.

Art. 22 La asistencia y permanencia de los/las trabajadores/as en el desempeño de sus labores, será controlada en la forma y por los medios que el FOSEP considere adecuados en el lugar de trabajo, utilizando sistemas biométricos u otros establecidos por la Gerencia, con autorización de la presidencia.

La presidencia podrá establecer condiciones especiales de control de la asistencia y permanencia en sus labores, para aquellas posiciones de la





organización que por su tipo de labor deban cumplir con actividades fuera del horario normal establecido.

Art. 23 Se considera como ausencia, la inasistencia al trabajo de un día laboral; y como llegada tardía, el ingreso de los/las trabajadores/as a sus labores después de la hora señalada en el horario, sin las justificaciones legales correspondientes.

Toda llegada tardía por parte de los/las trabajadores/as a sus labores, dará lugar a que se le descuenta de su salario, la proporción que corresponda a la cantidad de tiempo que se exceda después de la hora de entrada establecida, pero se les concederá un período de gracia de treinta minutos en cada mes calendario.

Art. 24 Si el/la trabajador/a consecutivamente ingresa treinta minutos posteriores al horario de entrada, no se le remunerará el salario correspondiente al tiempo no laborado. Salvo si estas se derivan por caso fortuito o fuerza mayor, en tales casos podrá dispensarse el descuento y no aplicarse sanción siempre y cuando justifiquen por escrito los motivos o razones de su llegada tardía.

---

#### **CAPITULO IV**

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

---

Art. 25 El pago de salarios para todos los/las trabajadores/as será en forma mensual y se efectuará el día quince de cada mes, si este día no fuere hábil se hará el día hábil inmediato anterior, durante la jornada ordinaria de trabajo, quedando la Gerencia facultada para anticipar la fecha de pago.

Art. 26 Los pagos se harán en las oficinas administrativas del FOSEP, por medio de transferencia electrónica u otra modalidad de pago que se establezca. Si

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





el día de pago coincide con un día de asueto o descanso semanal, el pago se realizará el día hábil inmediato anterior, en moneda del curso legal.

La boleta de pago se entregará en forma física o digital, la cual contendrá el valor devengado con sus respectivos descuentos.

Si el/la trabajador/a no puede concurrir a recibir dicho pago, éste se hará efectivo a la persona que él haya facultado previamente y en forma escrita.

Art. 27 El salario de los/las trabajadores/as se pagará en forma íntegra, no pudiendo ser compensado. Pero se podrá retener de él, hasta el límite legal, cantidades para cubrir pensiones alimenticias, embargos, préstamos y por cualquier otro concepto que expresamente lo permitan las leyes.

---

## CAPITULO V

### VACACIONES ANUALES

---

Art. 28 Los/las trabajadores/as del FOSEP, gozarán de vacaciones remuneradas de conformidad con la Ley, durante tres períodos en el año distribuidos de la siguiente forma:

Semana santa, ocho días, de lunes santo a lunes de pascua.

Agosto, siete días del uno al siete;

Diciembre, diez días, del veinticuatro de diciembre al dos de enero, incluyendo el dos de enero.

El FOSEP pagará a los funcionarios/as o empleados/as vacaciones fraccionadas, además del salario correspondiente a los días de vacaciones un porcentaje del 100% calculado sobre el sueldo equivalente a veinticinco días, en el cual ya se incorpora el 30% regulado por Código de Trabajo.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





Dicha prestación se pagará en tres entregas, antes del inicio de cada uno de los períodos de vacaciones, así:

- a) Primera entrega: El monto equivalente a ocho días del periodo de las vacaciones de Semana Santa.
- b) Segunda entrega: El monto equivalente a siete días del período de las vacaciones de las fiestas patronales de San Salvador.
- c) Tercera entrega: El Monto equivalente a diez días del período de las vacaciones de fin de cada año.

Art. 29 Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de estas, pero las vacaciones no podrán iniciar en tales días.

Art. 30 La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que los/las trabajadores/as empiecen a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que deba volver al trabajo.

Art. 31 Para el goce de las vacaciones no será necesario que el/la trabajador/a cumpla con los supuestos de los artículos 177 y 180 del Código de Trabajo.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





---

## CAPITULO VI

### OTRAS PRESTACIONES

---

Art. 32 Los/las trabajadores/as del FOSEP recibirán una prima o su aguinaldo entre el doce y el veinte de diciembre de cada año, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los que tuvieren seis meses o más de servicio al día once de diciembre, un mes de sueldo; y
- b) Los que tuvieren menos de seis meses de servicio y más de un mes al día once de diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieran completado seis meses de servicio a la fecha indicada.

Art. 33 Los/las trabajadores/as del FOSEP recibirán en la segunda quincena de junio, una gratificación por los servicios prestados entre el doce de diciembre del año anterior y el once de junio, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Los que tuvieren, por lo menos, seis meses de servicio al once de junio, un mes de sueldo; y
- b) Los que tuvieren menos de seis meses de servicio y más de un mes al día once de junio, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les correspondería si tuvieren seis meses de servicio.

Art. 34 Se tendrán como faltas justificadas de asistencia:

- a) El goce de vacaciones, o el de licencias con o sin goce de sueldo;
- b) La suspensión disciplinaria;
- c) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al empleado asistir a sus labores;





- d) Para los efectos de los Arts. 32 y 33 de este Reglamento, no se computará como tiempo de servicio aquel durante el cual el/la trabajador/a no haya laborado por haber sufrido suspensión disciplinaria, ni el tiempo en exceso de treinta días en que hubiere estado con licencia sin goce de sueldo, casos en que se pagará al trabajador/a únicamente la parte proporcional de la gratificación o del aguinaldo, según el caso, de acuerdo con las anteriores disposiciones.
- e) En caso de retiro de el/la trabajador/a, antes del once de junio o del once de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación o del aguinaldo, según el caso, correspondiente al tiempo de servicio comprendido entre el doce de diciembre o del doce de junio y la fecha de su retiro, siempre que dicho tiempo de servicio fuere mayor de un mes.

Art. 35 El FOSEP otorgará a los/las trabajadores/as y a los miembros del Consejo Directivo un Seguro Médico Hospitalario y un Seguro Colectivo de Vida.

Art. 36 En caso de fallecimiento de el/la trabajador/a, o algún miembro del Consejo Directivo, la Gerencia tramitará ante la compañía aseguradora, el otorgamiento del beneficio considerado dentro de la póliza del Seguro Colectivo de Vida vigente. Además, acordará la entrega a las personas que el/la trabajador/a haya designado en su expediente de registro personal como beneficiarios/as del seguro de vida.

Art. 37 En caso de fallecimiento de el/la trabajador/a y de no disponer, el FOSEP con un Seguro Colectivo de Vida, el Consejo Directivo, acordará la entrega a las personas que el/la trabajador/a haya designado para tal efecto:

- a) Una suma equivalente al salario de dos meses para gastos de sepelio;
- b) Una suma equivalente a la cantidad a que el/la trabajador/a habría tenido derecho por concepto de vacaciones adquiridas y no gozadas antes



de la fecha del fallecimiento; así como, el equivalente al aguinaldo proporcional.

c) Si el/la trabajador/a o director/a por cualquier causa, no goza de la póliza de seguro de vida y del beneficio adicional de gastos funerarios, que contenga esta, el FOSEP entregará a las personas que el/la trabajador/a o director/a haya designado al efecto: i) Una suma de dinero para gastos funerarios, igual a la señalada en la póliza de la cual gozan los/las trabajadores/as o directores/as asegurados/as, según corresponda ii) Una suma de dinero, determinada por el Consejo, para cubrir necesidades apremiantes de la familia de el/la trabajador/a o director/a, cuyo monto máximo será la cantidad establecida en el seguro de vida que el Gobierno Central otorga a sus empleados/as, a esa fecha.

Art. 38 El FOSEP, entregará a sus trabajadores/as una canasta básica con una frecuencia bimensual, cuyo monto y modalidad será establecida y aprobada por medio de acuerdo de Consejo Directivo.

Art. 39 El FOSEP, podrá proporcionar a sus trabajadores/as un bono anual, considerando la evaluación del desempeño del personal y el cumplimiento de un conjunto de criterios que sean establecidos para su otorgamiento por parte del Consejo Directivo.

~~Art. 40 El FOSEP, pagará anualmente a todos sus trabajadores/as el Pasivo Laboral, cuyo pago se efectuará al finalizar el mes de diciembre de cada año, debiéndose calcular la indemnización en la forma que lo determine el Consejo Directivo, prestación que en ningún caso podrá ser inferior a lo que determine el Código de Trabajo. La cual deberá ser revisada anualmente.~~

*El art. 40 ha sido reformado, ver al final.*

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





---

## CAPITULO VII

### VIATICOS- TIEMPO, CUANTIA Y FORMA DE ESTABLECIMIENTO

---

Art. 41 ~~Se entiende por viáticos la cantidad de dinero que el FOSEP proporciona a sus trabajadores/as para compensarles los gastos de alimentación y alojamiento en que incurran al alejarse transitoriamente de su oficina de trabajo, en cumplimiento de misiones oficiales de trabajo u otros.~~

*El art. 41  
ha sido reformado,  
ver al final.*

Art. 42 El Consejo Directivo del FOSEP, acordará:

- a) Los viáticos para comisiones en el interior del país y para misiones oficiales en el exterior.
- b) Los subsidios para capacitación técnica
- c) Las dotaciones para misiones en el exterior.
- ch) Las remuneraciones por servicios especiales y gastos de representación.
- d) La correspondiente escala de salarios para los/las trabajadores/as, los cuales no pueden ser menores a los que establece la Ley.
- e) Las compensaciones por funciones de dirección en los puestos Gerenciales.

---

## CAPITULO VIII

### PERMISOS Y LICENCIAS

---

Art. 43 El FOSEP concederá por intermedio de la Gerencia, permisos y licencias para que su personal se ausente o no asista al desempeño de sus labores, en los casos siguientes:

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





## 1º. CON GOCE DE SUELDO

- a) Por el tiempo necesario para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público, impuestas por la Ley o por disposiciones administrativas de la autoridad competente;
- b) Por un plazo que no podrá exceder de cinco días en cada mes calendario, ni más de veinte en el mismo año, para cumplir con obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañero de vida, de sus ascendientes o descendientes.
- c) Durante seis días calendario en caso de matrimonio de el/la trabajador/a siempre y cuando presenten la respectiva certificación de la partida de matrimonio y la constancia extendida por el funcionario autorizado.
- d) Por el término señalado en el Artículo 44 de este Reglamento por enfermedad que le imposibilite para desempeñar sus labores, o vuelva imperioso el descanso para su curación;
- e) Por el tiempo que fuere necesario para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal fuera del país encomendada por el FOSEP o el Gobierno de la República;
- f) Para asistir a consulta médica o tratamiento al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o a clínica particular;
- g) Durante un periodo que no exceda de cinco días cada año calendario por motivos particulares a juicio del jefe inmediato superior.
- h) Permisos por Estudio: Son los concedidos para estudios universitarios (carreras, postgrados, maestrías o técnicos) previa comprobación mediante constancia del Centro de Estudio respectivo en la cual se incluya el programa de estudio, lugar y horario de clases de materias





inscritas. Al solicitar o finalizar el permiso de estudio deberá presentar constancia de materias aprobadas y notas del ciclo recién cursado en formato original. El/la trabajador/a podrá gozar de permiso remunerado hasta diez horas semanales distribuidas en un máximo de dos horas diarias. No obstante, debe procurar que sus horarios de clases no interfieran en su jornada laboral.

Art. 44 En caso de enfermedad o accidente común que imposibilite al trabajador/a para desempeñar sus labores, el FOSEP le concederá licencia hasta por el término de un año y le pagará un subsidio diario conforme a la categoría y con las limitaciones contenidas en el presente artículo. Corresponderá a la Gerencia conocer y conceder, en su caso, la licencia y subsidio correspondiente hasta por el periodo de treinta días; caso que la enfermedad o accidente común imposibilite al trabajador/a por un término mayor a los treinta días, la concesión de licencia y subsidio corresponderá al Consejo Directivo.

**Primera categoría:** comprende a los/las trabajadores/as que han laborado al servicio del FOSEP un mínimo de un año de trabajo y da derecho al pago durante un año, de las siguientes prestaciones de su salario básico; setenta y cinco por ciento durante los primeros noventa días y cincuenta por ciento durante los siguientes noventa días, y treinta por ciento durante los días posteriores hasta completar el año.

**Segunda Categoría:** comprende a los/as trabajadores/as que han laborado al servicio de FOSEP por más de cinco meses y menos de un año y da derecho al pago durante diez meses de las siguientes prestaciones de salario básico: setenta y cinco por ciento durante los primeros sesenta días, cincuenta por ciento durante los siguientes treinta días y treinta por ciento durante los días posteriores hasta completar los diez meses.

**Tercera Categoría:** comprende a los/las trabajadores/as que han laborado al servicio del FOSEP por un mes o más y menos de cinco meses, y da





derecho al pago durante ocho meses de las siguientes prestaciones de su salario básico: setenta y cinco por ciento durante los primeros cuarenta días, cincuenta por ciento durante los siguientes veinte días y veinticinco por ciento durante los días posteriores hasta completar los ocho meses.

Para que pueda concederse licencia por enfermedad por más de cinco días, deberá acompañarse a la solicitud certificación médica particular o del Instituto Salvadoreño del Seguro Social en que lo imposibilite para trabajar.

Art. 45 Si el/la trabajador/a o director/a por cualquier causa, no goza de la póliza de seguro médico hospitalario, y necesariamente debe hospitalizarse o someterse a una intervención quirúrgica, el Consejo Directivo, a propuesta de la presidencia o de la Gerencia, podrá acordar se le proporcione a el/la trabajador/a una ayuda económica por los gastos en que haya incurrido, comprobado debidamente por medio de recibos o facturas.

Art. 46 El/la trabajador/a que se encontrare gozando de licencia por enfermedad tendrá derecho a la conservación de su cargo de acuerdo al dictamen médico del ISSS.

Art. 47 Podrá concederse licencia con goce de sueldo completo o parcial, para el desempeño de misiones encomendadas por FOSEP o por alguna Institución oficial o particular, o para realizar observaciones o estudios en el exterior, si en estos últimos casos el asunto interese al FOSEP. En todo caso, el tiempo que duren las licencias concedidas conforme a esta disposición, se tomará como de trabajo efectivo para los efectos legales.

#### SIN GOCE DE SUELDO

Art. 48 Las Licencias sin goce de sueldo, serán concedidas a juicio de la Gerencia tomando en cuenta la necesidad y afectación del servicio, cuando no exceda de tres meses de duración y de la presidencia cuando exceda de dicho término hasta un máximo de seis meses. Si excediere de seis meses





sólo podrán ser concedidas por el Consejo Directivo, previo informe de la presidencia o de la Gerencia.

Art. 49 La calificación de si la licencia es con goce de salario o sin goce de salario, corresponderá de acuerdo a cada nivel de autorización.

Art. 50 El/la trabajador/a que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por cualquier motivo, deberá dar aviso a su jefatura de manera inmediata, por cualquier medio telefónico o por medio de un familiar, en todo caso deberá justificar en su oportunidad la ausencia, exceptuándose de los casos fortuitos o de fuerza mayor. Si éste alegara motivos falsos sobre su ausencia, Incurrirá en falta que se anotará en su expediente personal; al comprobarse el caso, será sancionado con la deducción del salario del o los días de ausencia y si el caso conlleva grave incumplimiento de las obligaciones propias de su cargo, se le impondrá además la sanción que corresponda según lo dispuesto en este reglamento, en capítulo referido a disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlos.

---

## CAPITULO IX

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS

---

Art. 51 **Obligaciones:**

Son obligaciones de los/las trabajadores/as:

- a) Asistir con puntualidad a su trabajo de acuerdo al horario establecido acatando el sistema de control correspondiente, presentándose correctamente vestido, debiendo mantener esa corrección durante las horas de trabajo;

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- b) Obedecer las instrucciones que reciben de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores;
- c) Desempeñar el trabajo con diligencia, capacidad, responsabilidad y eficiencia apropiadas, y en la forma, tiempo y lugar convenidos, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores;
- d) Guardar rigurosa reserva sobre aquellos asuntos de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativo cuya divulgación pueda causar perjuicio al FOSEP, o a las entidades o personas con quienes éste se relaciona, o que puedan acarrear provecho a terceros;
- e) Observar buena conducta en el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo y fuera de él evitando cualquier acto que pueda causar perjuicio al prestigio del FOSEP dada su naturaleza de institución de crédito;
- f) Restituir al FOSEP, en el mismo estado en que los haya recibido, los materiales que le fueren proporcionados 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;
- g) Conservar en buen estado los instrumentos, equipos, útiles de oficina de propiedad de FOSEP que estén a su cuidado sin que en ningún caso, deban responder del deterioro causado por el uso natural de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- h) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren los intereses de la entidad, de sus representantes o de sus compañeros de trabajo;

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- i) Permitir que en la portería se ejecute cualquier clase de control a paquetes, mochilas, bolsas, etc. que acuerde la Gerencia, siempre que no se atente contra la propiedad, integridad física y seguridad personal de los/las trabajadores/as y que el control se efectúe con el debido decoro;
- j) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por la presidencia o Gerencia con el objeto de comprobar su estado de salud;
- k) Cumplir estrictamente, todas las disposiciones concernientes a higiene y seguridad establecidos para la protección de los/las trabajadores/as, de los bienes y de las instalaciones del FOSEP; y
- l) Cumplir con el presente Reglamento Interno de Trabajo y con las obligaciones que les imponen el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.
- m) Tratar a todas las personas en igualdad con condiciones similares, haciendo énfasis con personas con discapacidad, de tercera edad, mujeres embarazadas y comunidad LGTBI.
- n) Los/las funcionarios/as y empleados/as que de conformidad a la ley estuvieren obligados a presentar declaración de su patrimonio ante la Corte Suprema de Justicia o ante cualquier otro organismo administrativo o judicial, deberán entregar al FOSEP una copia del comprobante de recepción.

El incumplimiento de obligaciones por parte de los/las trabajadores/as dará derecho al FOSEP a imponerle la correspondiente sanción de acuerdo con las disposiciones disciplinarias contenidas en este Reglamento.

**Art. 52 Prohibiciones:**

Se prohíbe a los/las trabajadores/as:

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- a) Faltar al trabajo o ausentarse durante las horas de labor, sin previo permiso o causa justificada;
- b) Abandonar sin causa justificada el lugar que se le haya designado en las instalaciones del FOSEP para desempeñar sus obligaciones;
- c) Perder tiempo o hacerlo perder a sus compañeros en conversaciones inútiles durante las horas de trabajo;
- d) Portar armas de cualquier clase mientras permanezca en los recintos del FOSEP, a menos de que sean necesarias para la prestación de los servicios de vigilancia;
- e) Discutir asuntos políticos, religiosos o hacer cualquier clase de propaganda dentro del FOSEP;
- f) Hacer préstamos con intereses a sus compañeros/as y/o ejecutar cualquier clase de negocios particulares dentro del recinto del FOSEP;
- g) Efectuar colectas o rifas dentro del recinto del FOSEP, o recoger firmas para cualquier objeto, sin permiso escrito de la Gerencia, siempre y cuando las firmas no sean para fines individuales.
- h) Usar los vehículos, útiles, herramientas, mobiliario equipo, el servicio telefónico y otros bienes propiedad de FOSEP, para objeto distinto de aquel a que están destinados o en beneficio de personas ajenas al FOSEP; hacer trabajos particulares dentro del recinto y ocupar al personal de: Ordenanzas, secretarias, Motoristas, para fines particulares;
- i) Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la propia seguridad de el/la trabajador/a, la de sus compañeros/as, jefes/as u otras personas; así como la de los edificios, locales, documentos, maquinaria, equipos o vehículos de la entidad;





- j) Provocar, causar o participar en riñas o peleas en el recinto del FOSEP;
- k) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus compañeros o jefes en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante;
- l) Hacer dibujos, pinturas o inscripciones dentro del recinto del FOSEP, colocar rótulos o avisos en cualquier parte del mismo, sin previo consentimiento de la Gerencia;
- m) Introducir objetos o materiales químicos u otros que pongan en peligro la vida o salud del personal del FOSEP y de usuarios; así como en las instalaciones, vehículos y demás bienes del fondo.
- n) Los/las trabajadores/as dentro de sus lugares de trabajo, tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas, especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien van dirigidas, sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefes/as superiores.

---

## **CAPITULO X**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA PARTE EMPLEADORA**

---

#### **Art. 53 Obligaciones:**

Son obligaciones del FOSEP:

- a) Pagar a los/las trabajador/a su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar siguiendo las normas establecidas en este Reglamento y en el Código de Trabajo, todo lo cual se estipulará en el respectivo contrato de trabajo;
- b) Pagar a los/las trabajador/a una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al FOSEP;





- c) Proporcionar a los/las trabajadores/as el equipo y útiles necesarios para el trabajo correspondiente;
- d) Guardar la debida consideración a los/las trabajadores/as, absteniéndose el jefe respectivo de maltratarlos de obra o de palabra;
- e) Conceder licencia a los/las trabajadores/as:
  - i) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el FOSEP deberá pagarles, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que se requiera el cumplimiento de las obligaciones dichas;
  - ii) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en su solicitud de trabajo, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario; y
  - iii) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las misiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El FOSEP por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna.
  - iv) Licencia por Paternidad: Son las concedidas en caso de paternidad por nacimiento o adopción, tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles que se concederá a su elección desde el día del



nacimiento en forma continua o distribuidos dentro de los 15 días desde la fecha de nacimiento; en el caso de padres adoptivos, el plazo se concederá a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva, siempre y cuando presente partida de nacimiento o certificación de la referida resolución.

- f) Reconocer viáticos al trabajador/a, de acuerdo con el Reglamento para pago de viáticos, dotaciones y otros gastos en misiones del FOSEP.
- g) El FOSEP contratará como mínimo, por cada veinte (20) trabajadores/as que tengan a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.
- h) El FOSEP deberá formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia a las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
- i) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de cualquier tipo de violencia tenga la consideración de justificadas.
- j) Cumplir con las demás obligaciones que impone el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

#### Art. 54 **Prohibiciones**

Se prohíbe al FOSEP:

- a) Tratar de influir en sus trabajadores/as en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- b) Tratar de influir en sus trabajadores/as en cuanto al ejercicio del derecho de asociación profesional;

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- c) Ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas; especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseada por la persona a quien va dirigida, sean estos compañeros/as de trabajo, personal a su cargo o jefes/as superiores;
- d) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación;
- e) Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes para comprobar si se encuentran en estado de gravidez;
- f) Exigir a las/los trabajadores/as la prueba del VIH/SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo;
- g) Utilizar expresiones verbales o no verbales violentas o que tengan por fin intimidar a las/los trabajadores/as;
- h) Realizar cualquier tipo de acoso laboral sea entre jefaturas, hacia el personal subordinado o entre similares;
- i) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataforma informática con contenido de odio o menosprecio hacia las trabajadoras;
- j) Utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido justificado, el historial crediticio de los/las trabajadores/as, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la ley;
- k) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las trabajadoras en el ámbito laboral;





- l) Atentar contra la vida, la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras;
- m) Exponer a las trabajadoras a un riesgo inminente para su integridad física o emocional;
- n) Reducir, directa o indirectamente, los salarios, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministra a sus trabajadores/as, salvo que exista causa legal;
- o) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que el Código de Trabajo, este Reglamento y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los/las trabajadores/as;
- ~~p) Realizar cualquier acto que implique violación a prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo o el presente Reglamento.~~

---

## **CAPITULO XI**

### **PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA**

---

Art. 55 La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años.

Art. 56 La jornada de trabajo de los adolescentes menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe también el trabajo nocturno.

Art. 57 La Institución no contratará personal adolescente en aquellos casos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleve a cabo, es probable que

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





dañe su salud, la seguridad o moralidad de estas e impida su asistencia a la escuela.

---

## CAPITULO XII

### RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

---

Art. 58 La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a que no se le designe a trabajos que se requiera esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Toda mujer trabajadora tendrá derecho durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hijo o hija, o mientras recolecte leche, con este fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes.

Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remuneradas como tal.

Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna . Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

Art.59 El FOSEP, dará a la trabajadora embarazada en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto y además, a pagarle anticipadamente

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





una prestación equivalente al 100% de su salario básico durante dicha licencia.

Art. 60 Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya seis meses posteriores al descanso 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 las causas de estos hayan sido anteriores al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado, el cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.

La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.

El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral, será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada.

Art. 61 Las trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda en concepto de descanso por maternidad, licencia de dieciséis semanas con goce de salario, al presentar la incapacidad del parto debidamente certificada por Instituto Salvadoreño del Seguro Social o Médico particular.

Art. 62 Permiso por Lactancia Materna: Se concede a toda mujer una hora diaria durante los seis meses post parto, mientras amamante a su hijo o hija, o mientras recolecte su leche, el tiempo podrá ser fraccionado en dos pausas o las veces que se haya acordado.





---

## CAPITULO XIII

### EXÁMENES MÉDICOS Y PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES

---

Art. 63 Los/las trabajadores/as estarán obligados a someterse a los exámenes médicos profilácticos previa o periódicamente cuando el FOSEP lo requiera.

Art. 64 La persona que pretenda ingresar a trabajar al FOSEP deberá presentar los exámenes médicos y de laboratorio que se estimen convenientes.

EL FOSEP, garantizará de manera específica la protección de las/las trabajadoras/as que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad sean especialmente sensibles a riesgos de trabajo.

Art. 65 Será responsabilidad del FOSEP, formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. A su vez deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores/as en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Así mismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

Art. 66 Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador. Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.





Art. 67 Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

Art. 68 El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo, deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

#### CAPITULO XIV

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 69 El FOSEP determinará las medidas de seguridad e higiene que fueren necesarias para la protección del personal, de acuerdo a lo dispuesto por el Código de Trabajo y lo estipulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

Art. 70 El FOSEP, tendrá la obligación de crear un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en proporción al número de trabajadores/as, de conformidad a la escala establecida en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, el cual vigilará el cumplimiento de dicha ley. El comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por el/la

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





presidente/a y los/las trabajadores/as, respectivamente. Los miembros acreditados del Comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro del FOSEP.

Será responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, así como también garantizar la participación efectiva de trabajadores/as, en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Art. 71 El FOSEP, mantendrá en un lugar accesible y para uso gratuito de los/las trabajadores/as a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la Dirección General de Prevención Social.

Art. 72 Los/las trabajadores/as estarán obligados a cumplir las normas sobre Seguridad y Salud Ocupacional en vigencia, así como las indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Art. 73 Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, serán cubiertas por el FOSEP de acuerdo con lo preceptuado sobre riesgos profesionales en el Código de Trabajo.

Art. 74 No acarrearán responsabilidad para el FOSEP, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidas por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los provocados intencionalmente por el trabajador.

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

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





- Art. 75 Para cubrir las prestaciones que señala el Art. 333 del Código de Trabajo. FOSEP contratará un seguro médico hospitalario y concederá un subsidio diario hasta por el término de un año, equivalente a los siguientes porcentajes de su salario básico 75% durante los primeros 6 meses, 50% durante los siguientes 3 meses y 25% durante los últimos 3 meses hasta completar el año.
- Art. 76 Los/las trabajadores/as que se encuentren dentro del periodo de prueba, tendrán derecho a las prestaciones por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que se establece en este Reglamento.
- Art. 77 Cuando el riesgo profesional produjere la muerte de el/la trabajador/a, se pagará la indemnización señalada en los Art.36 y 37 de este Reglamento.
- Art. 78 El FOSEP realizará campañas de sensibilización para la prevención del acoso laboral y sexual.

---

## CAPITULO XV

### PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS

---

- Art. 79 En virtud de que el FOSEP, está sujeto al régimen del Seguro Social, este quedará exento de las prestaciones que le imponga el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los/las trabajadores/as, en la medida en que sean cubiertos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

No obstante, lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los Contratos Colectivos de Trabajo o contenidas en el presente Reglamento, el FOSEP estuviera obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el FOSEP responderá por la diferencia de tales prestaciones y los/las trabajadores/as podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto. Asimismo, las incapacidades médicas que sean inferiores a cuatro días deberán ser cubiertas por la parte empleadora.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





Art. 80 Para efectos del artículo anterior el FOSEP reconocerá a los/las trabajadores/as el salario correspondiente a los días de licencia o incapacidad, en cuyo caso el/la trabajador/a deberá reintegrar a la Institución las sumas recibidas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por los conceptos citados.

---

## CAPITULO XVI

### PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

---

Art. 81 Las peticiones y reclamos que los/las trabajadores/as tengan que hacer referente a la administración de personal o al interés particular, con relación al desarrollo de sus labores o de mera disciplina interna, deberán hacerse al jefe/a inmediato respectivo, en forma verbal o escrita, según la gravedad o importancia en un plazo no mayor a cinco días.

Si el/la trabajador/a no se encuentra satisfecho/a con la resolución, podrá dirigir su solicitud por escrito a la Gerencia, quien resolverá en lo pertinente, en un plazo no mayor de cinco días.

Los reclamos por remuneraciones y prestaciones deberán presentarse de forma verbal o escrita en un plazo no mayor de cinco días hábiles posteriores al hecho que lo motivó, y tendrán que dirigirse a la Gerencia, quien de ser posible dará respuesta de inmediato, sin excederse de cinco días hábiles.

Los conflictos en lo laboral deberán presentarse de forma verbal o escrita posterior al hecho que lo motivó, y podrán ser dirigidos a la Jefatura inmediata y de ser posible se resolverá de inmediato, sin excederse de cinco días hábiles.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





## CAPITULO XVII

### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 82 Los actos u omisiones de los/las trabajadores/as del Fondo que alteren la disciplina o la buena marcha de las actividades del FOSEP o que menoscaben su prestigio o sus intereses en cualquier forma o que impliquen una violación a las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente Reglamento o a las disposiciones de los órganos Directivos o Administrativos del FOSEP, serán sancionados en la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal cuando se infrinjan los literales b), c), e), k) del Artículo 51 de este Reglamento; y amonestación escrita cuando se infrinjan los literales, b), c), e), f), g), h), i), j), m) y ñ) del artículo 52;
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un día, durante el cual el/la trabajador/a perderá su derecho a salario; cuando se infrinja los literales a), d), h), i) del Artículo 51 y los literales a), d), j), k), l), n), y o) del artículo 52 de este reglamento. Procederá también esta suspensión cuando el/la trabajador/a cometiere alguna de las infracciones mencionadas en el literal anterior y ya hubiere recibido amonestación escrita;
- c) Suspensión de más de un día hasta por treinta (30) días, cuando el/la trabajador/a reincidiere en una infracción de las mencionadas en el literal que antecede, por la cual haya sido suspendido; en este caso la sanción se aplicará previa autorización y calificación de motivos del director/a General de Inspección de Trabajo.
- d) Terminación de Contrato Individual de Trabajo, sin Responsabilidad Patronal de conformidad al art. 50 del Código de Trabajo de el/la trabajador/a por las siguientes causas:

*El art. 82 ha sido reformado, ver al final.*





- 1°- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2°- Por negligencia reiterada del trabajador;
- 3°- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.
- 4°- Por revelar el trabajador secreto de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;
- 5°- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
- 6°- Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;
- 7°- Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

*El art. 82 ha sido reformado, ver al final.*

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





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

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

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

11° Por poner el trabajador 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;

12°- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono 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

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

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

*El art. 82 ha sido reformado, ver al final.*





persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

- 15°- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;
- 16°- Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
- 17°- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
- 18° Por ingerir el trabajador 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;
- 19°- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32, del Código de trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Inspección General de Trabajo, y,
- 20°- Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

*El art. 82 ha sido reformado, ver al final.*





Art. 83 La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Art. 84 Las amonestaciones serán impuestas por el/la jefe/a del respectivo servicio o por la Gerencia. En caso de suspensión o despido, será la Gerencia o el Consejo Directivo, dependiendo a quien competa el nombramiento o contratación. En los casos de trabajadores/as cuyos nombramientos o contratación corresponda al Consejo Directivo, este impondrá la sanción después de recibir el informe de la Gerencia, cuando a su potestad discrecional fuere necesario.

Art. 85 Cuando la sanción impuesta por la Gerencia consistiere en despido, el/la trabajador/a afectado podrá recurrir por escrito ante el Consejo Directivo, quien con base al informe de la Gerencia; así como de cualquier otra información que al efecto recabe, decidirá sobre la procedencia y medida de la sanción impuesta.

Art. 86 Si el Consejo Directivo encontrase que el despido ha sido injusto o que la falta no ha sido suficientemente comprobada, dejará sin efecto la medida.

Art. 87 La cuantía de la indemnización por despido injusto, será equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año, según Art. 58 del Código de Trabajo.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá computarse mayor de cuatro salarios mínimos.

---

## CAPITULO XVIII

### DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

---

Art. 88 Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral Vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos





en favor de los/las trabajadores/as por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y los consagrados por la costumbre de la Institución.

Art. 89 Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director/Directora General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los/las trabajadores/as por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Institución.

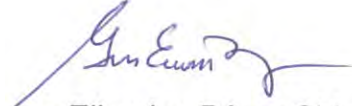
El presente Reglamento entrará en vigor quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.

Art. 90 Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, si no se observa el trámite y plazos establecidos en el artículo anterior.

Art. 91 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 la nueva parte empleadora o sus representantes y el personal de nuevo ingreso.

San Salvador, 23 de agosto de 2021.

FONDO SALVADOREÑO PARA  
ESTUDIOS DE PREINVERSION  
FOSEP  
PRESIDENCIA  
El Salvador, C.A.

  
Lic. Gerson Elimelec Pérez Chicas  
Director Presidente del Consejo  
Directivo del FOSEP

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO





EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO HACE SABER: A LA LICENCIADA **GERTRUDIS TERESA HERRERA CEA ANTES GISTRUDIS TERESA HERRERA DE VIANA**, QUIEN ACTÚA EN CALIDAD DE APODERADA GENERAL JUDICIAL CON CLAUSULA ESPECIAL DEL **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION QUE SE ABREVI A FOSEP**, LA RESOLUCIÓN QUE LITERALMENTE, DICE: "....."**DI**

**RECCIÓN GENERAL DE TRABAJO:** San Salvador, a las nueve horas y quince minutos del día tres de junio del año dos mil veintidós. Vistas las presentes diligencias promovidas por la Licenciada **GERTRUDIS TERESA HERRERA CEA antes GISTRUDIS TERESA HERRERA DE VIANA**, quien actúa en calidad de Apoderada General Judicial con Clausula Especial del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION que se abrevia FOSEP**, del domicilio de la Ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador; a fin de que se apruebe la **Modificación parcial al Artículo SEIS referente al organigrama** del Reglamento Interno de Trabajo que fuese aprobado el día veintinueve de abril del año mil novecientos noventa y siete, el cual normará las obligaciones de orden técnico y/o administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de dicho lugar de trabajo, en lo referente a la ejecución y desarrollo del trabajo. **LEÍDOS LOS AUTOS; Y, CONSIDERANDO:** Que una vez realizado el estudio respectivo a la Modificación del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres. **POR TANTO;** Con base en lo antes expuesto y de conformidad a los Artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo, Artículo 112 de la Ley de Procedimientos Administrativos, esta Dirección General **RESUELVE: A) APRUEBASE la Modificación parcial al Artículo SEIS referente al organigrama** del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION que se abrevia FOSEP**, la cual consta en tres ejemplares, conteniendo cada uno de ellos **UN Artículo**, escrito en **UN folio útil frente**, los cuales han sido estampados con el sello que dice: "**APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**". En consecuencia, transcribese esta Resolución a la interesada. **B)** Devolviéndole a la peticionaria dos ejemplares de dicha modificación al Reglamento, a fin de darle cumplimiento al Artículo 306 del Código de Trabajo. **-NOTIFÍQUESE**....."**E MAYARI**....."  
**RUBRICADAS**....."

*El art-6 se volvió a reformar, ver al final.*



Y PARA QUE LE SIRVA DE LEGAL NOTIFICACIÓN, EXPIDO LA PRESENTE EN SAN SALVADOR, A LAS *once* HORAS Y *diez* MINUTOS DEL DIA *diez* DEL MES DE *junio* DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS.-



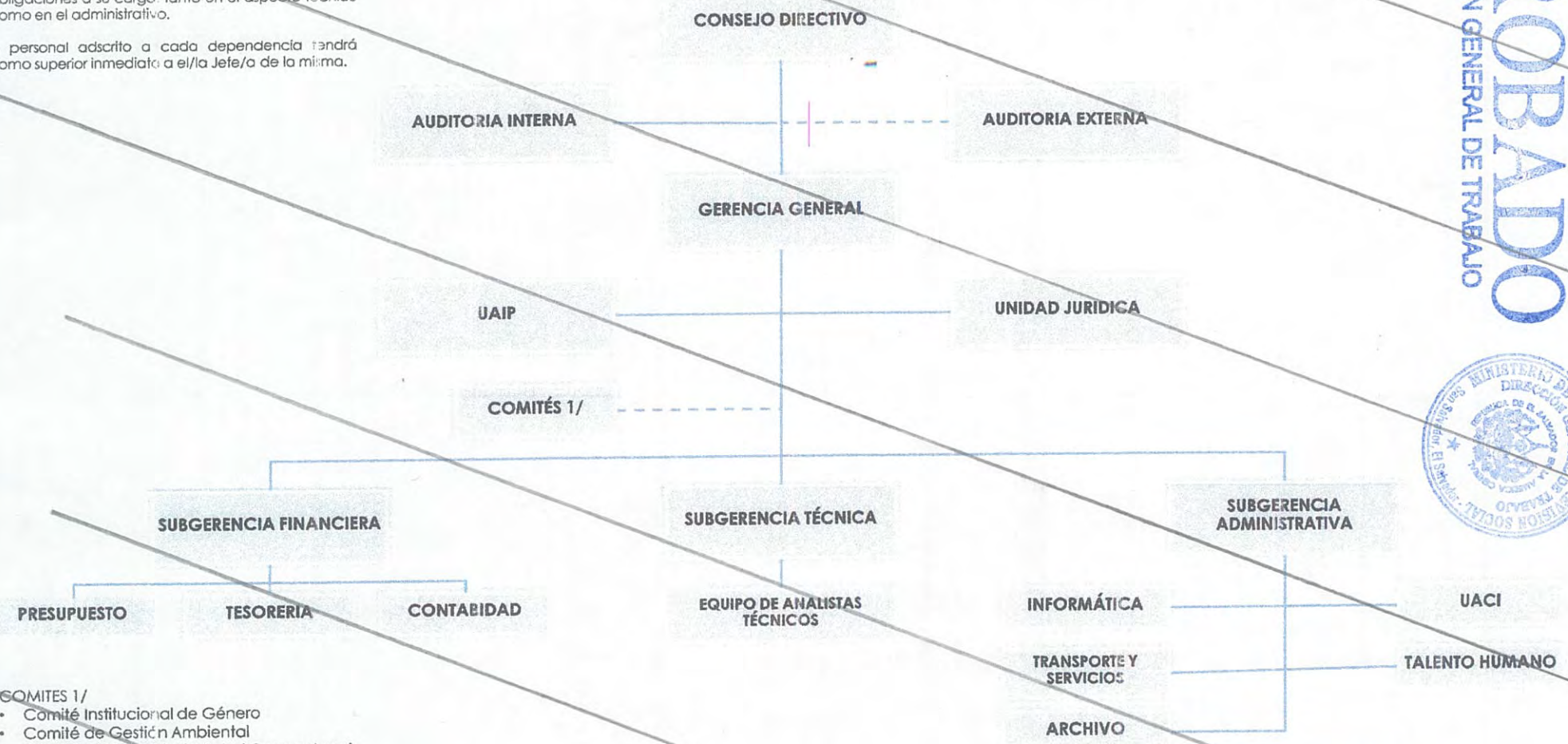
**APPROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



## FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION

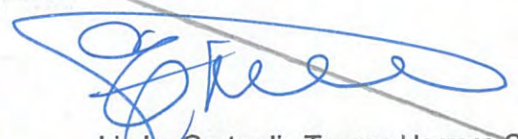
Art. 6 Cada área y departamento del FOSEP estará a cargo de un/a Jefe/a, que será responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las obligaciones a su cargo, tanto en el aspecto técnico como en el administrativo.

El personal adscrito a cada dependencia tendrá como superior inmediato a el/la Jefe/a de la misma.



- COMITES 1/
- Comité Institucional de Género
  - Comité de Gestión Ambiental
  - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
  - Comisión de Ética Gubernamental
  - Comité Institucional de Selección y eliminación Documental

FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION  
**FOSEP**  
El Salvador, C.A.

  
Licda. Gertrudis Teresa Herrera Gea  
Jefe de la Unidad Jurídica

*El art. 6 se volvió a reformar, ver al final.*



EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO HACE SABER: A LA LICENCIADA **GERTRUDIS TERESA HERRERA CEA ANTES GESTRUDIS TERESA HERRERA DE VIANA**, QUIEN ACTÚA EN CALIDAD DE APODERADA GENERAL JUDICIAL CON CLAUSULA ESPECIAL DEL **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION QUE SE ABREVIATA FOSEP**, LA RESOLUCIÓN QUE LITERALMENTE DICE: "\*\*\*\*\***DI RECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**: San Salvador, a las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del día cuatro de octubre del año dos mil veintidós. Vistas las presentes diligencias promovidas por la Licenciada **GERTRUDIS TERESA HERRERA CEA antes GESTRUDIS TERESA HERRERA DE VIANA**, quien actúa en calidad de Apoderada General Judicial con Clausula Especial del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION que se abrevia FOSEP**, del domicilio de la Ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador; a fin de que se apruebe la **Modificación parcial a los Artículos: CUARENTA y CUARENTA Y UNO** del Reglamento Interno de Trabajo que fuese aprobado el día veintisiete de agosto del año dos mil veintiuno, el cual normará las obligaciones de orden técnico y/o administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de dicho lugar de trabajo, en lo referente a la ejecución y desarrollo del trabajo. **LEÍDOS LOS AUTOS; Y, CONSIDERANDO**: Que una vez realizado el estudio respectivo a la Modificación del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres. **POR TANTO**; Con base en lo antes expuesto y de conformidad a los Artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo, Artículo 112 de la Ley de Procedimientos Administrativos, esta Dirección General **RESUELVE**: **A) APRUEBASE la Modificación parcial a los Artículos: CUARENTA y CUARENTA Y UNO** del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION que se abrevia FOSEP**, la cual consta en tres ejemplares, conteniendo cada uno de ellos **DOS Artículos**, escritos en **UN folio útil frente**, los cuales han sido estampados con el sello que dice: **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**. En consecuencia, transcribese esta Resolución a la interesada. **B)** Devolviéndole a la peticionaria dos ejemplares de dicha modificación al Reglamento, a fin de darle cumplimiento al Artículo 306 del Código de Trabajo.- **NOTIFÍQUESE\*\*\*\*\*E MAYARI\*\*\*\*\* RUBRICADAS\*\*\*\*\***



Y PARA QUE LE SIRVA DE LEGAL NOTIFICACIÓN, EXPIDO LA PRESENTE EN SAN SALVADOR, A LAS *once* HORAS Y *die* MINUTOS DEL DIA *cuatro* DEL MES DE *octubre* DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS.-



**APROBADO**  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO




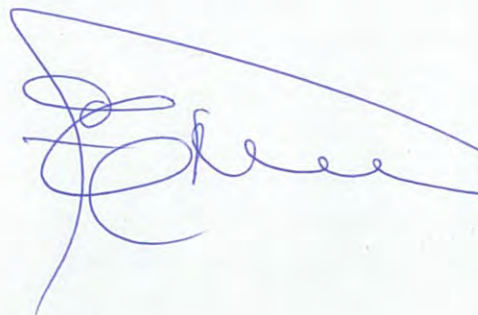
ARTÍCULO 40

Art. 40 El FOSEP, pagará anualmente a todos sus trabajadores/as el Pasivo Laboral, cuyo pago se efectuará al finalizar el mes de diciembre de cada año, debiéndose calcular la indemnización en la forma que lo determine el Consejo Directivo, prestación que en ningún caso podrá ser inferior a lo que determine el Código de Trabajo. La cual deberá ser revisada anualmente.

a) ESTÍMULOS PARA EL PERSONAL. La Institución reconocerá como día del empleado del FOSEP y el aniversario de la Institución, la fecha del 29 de septiembre de cada año, donde se podrá otorgar reconocimientos al personal o unidades organizativas que por su destacada participación sobresalga en tiempo de servicio, aportes significativos, cumplimiento de metas, objetivos y políticas institucionales entre otros.

ARTÍCULO 41

Art. 41 Se entiende por viáticos a la cantidad de dinero que el FOSEP proporciona a sus trabajadores/as para compensarles los gastos de alimentación y alojamiento en que incurran al alejarse transitoriamente de su oficina de trabajo, en cumplimiento de misiones oficiales o por trabajos realizados en la oficina central según requerimientos de su jefatura inmediata o autoridad superior. El viático es una compensación que no incluye el transporte y, por lo tanto, el valor de éste le será reconocido a él /la trabajador/a cuando en cumplimiento de sus labores el FOSEP no se lo proporcione y tenga necesidad de hacer uso de cualquier otro medio de transporte.









VII- Que, en fecha cuatro de julio del año dos mil veintitrés fue librado oficio al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, con la finalidad que este informara si, el **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, posee Contrato Colectivo de Trabajo con alguna Asociación Profesional de Trabajadores; siendo contestado en fecha cinco de julio del presente año por dicho Departamento mediante oficio con número de referencia 702/2023, en el cual se informó que dicha institución **NO POSEE** Contrato Colectivo de Trabajo con ninguna Asociación Profesional de Trabajadores.

VIII- Que, una vez realizado el estudio respectivo al proyecto de Modificación Parcial del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, presentado el día veintiocho de junio del presente año, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres.

**POR TANTO;** De conformidad con lo antes expuesto y con base en los Artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo y el artículo 112 de la Ley de Procedimientos Administrativos, esta Dirección General de Trabajo **RESUELVE:**

A) **APRUÉBASE** la Modificación Parcial de los artículos SEIS, DIECISEIS y OCHENTA Y DOS del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, el cual está conformado por tres ejemplares conteniendo cada uno de ellos **TRES Artículos**, escritos de folio **UNO** útil frente a folio **DOS** útil vuelto, el cual ha sido estampado con el sello que dice: **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.

B) **ENTRÉGUESE** a la Licenciada **GERTRUDIS TERESA HERRERA CEA** antes **GERTRUDIS TERESA HERRERA DE VIANA**, en calidad de Apoderada General con Cláusula Especial, **DOS EJEMPLARES** debidamente sellados de la **Modificación Parcial de los artículos SEIS, DIECISEIS y OCHENTA Y DOS** del Reglamento Interno de Trabajo aprobado del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, cumpliendo con lo que establece el Artículo 306 del Código de Trabajo. **NOTIFIQUESE**

C) **TRANSCRÍBASE** la presente Resolución a la interesada, y **NOTIFÍQUESE** de conformidad a los artículos 97 y 98 de la Ley de Procedimientos Administrativos. **NOTIFIQUESE** "E MAYARI" **RUBRICADA**



Y PARA QUE LE SIRVA DE LEGAL NOTIFICACIÓN, EXPIDO LA PRESENTE EN SAN SALVADOR, A LAS *catorce* HORAS Y *quince* MINUTOS DEL DIA *diecisiete* DEL MES DE *Julio* DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES. -



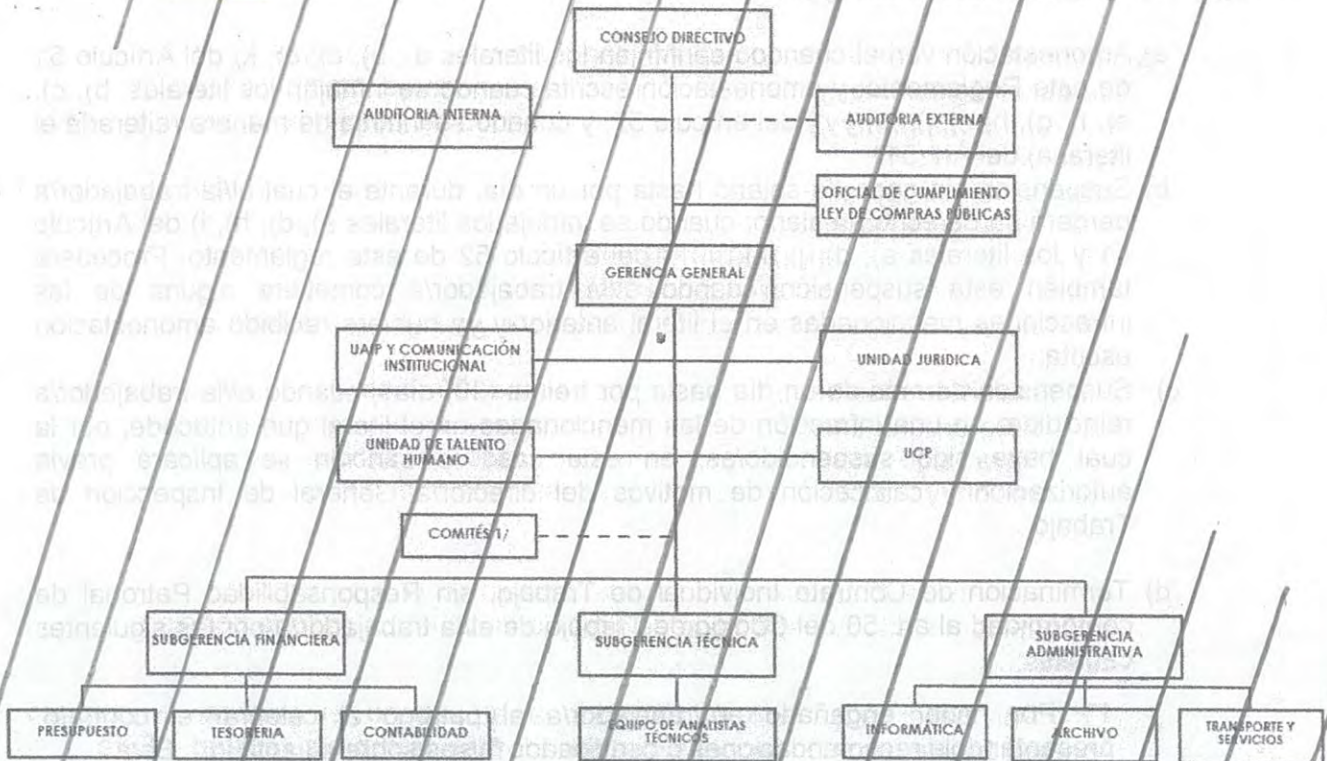
## FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN

### MODIFICACIONES PARCIALES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN(FOSEP)

Art.6 Cada área y departamento del FOSEP estará a cargo de un/a jefe/a que será responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las obligaciones a su cargo, tanto en el aspecto técnico como en el administrativo.

El personal adscrito a cada dependencia tendrá como superior inmediato a el/la Jefe/a de la mismo.

#### FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN



- COMITÉS 1/
- Comité Institucional de Género
  - Comité de Gestión Ambiental
  - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
  - Comisión de Ética Gubernamental
  - Comité Institucional de Selección y Eliminación Documental

El art. 6 se volvió a reformar, ver al final.



# APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

ART.16



2

El horario de trabajo para los/las trabajadores/as del FOSEP, será de 7:30 a.m. a 3:30 p.m., salvo disposiciones que lo modifiquen, con un receso de 40 minutos para el almuerzo de 12:00 m. a 12:40 p.m. de lunes a viernes, debiendo todos/das los/las trabajadores/as respetar el horario establecido.

En consecuencia a las necesidades del FOSEP se podrá modificar el horario anterior, a cuyo efecto el/la presidente/a acordará con los/las trabajadores/as el nuevo horario que se adoptará tomando en consideración las limitaciones legales.

## Art. 82

Los actos u omisiones de los/las trabajadores/as del Fondo que alteren disciplina o la buena marcha de las actividades del FOSEP o que menoscaben su prestigio o sus intereses en cualquier forma o que impliquen una violación a las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente Reglamento o a las disposiciones de los órganos Directivos o Administrativos del FOSEP, serán sancionados en la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal cuando se infrinjan los literales a), b), c), e), k) del Artículo 51 de este Reglamento; y amonestación escrita cuando se infrinjan los literales b), c), e), f), g), h), i), j), m) y n) del artículo 52; y cuando se infrinja de manera reiterada el literal a) del Art. 51.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un día, durante el cual el/la trabajador/a perderá su derecho a salario; cuando se infrinja los literales a), d), h), i) del Artículo 51 y los literales a), d), j), k), l), n) del artículo 52 de este reglamento. Procederá también esta suspensión cuando el/la trabajador/a cometiere alguna de las infracciones mencionadas en el literal anterior y ya hubiere recibido amonestación escrita;
- c) Suspensión de más de un día hasta por treinta (30) días, cuando el/la trabajador/a reincidiera en una infracción de las mencionadas en el literal que antecede, por la cual haya sido suspendido/as; en este caso la sanción se aplicará previa autorización y calificación de motivos del director/a General de Inspección de Trabajo.
- d) Terminación de Contrato Individual de Trabajo, sin Responsabilidad Patronal de conformidad al art. 50 del Código de Trabajo de el/la trabajador/a por las siguientes causas:
  - 1°- Por haber engañado el trabajador/a al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
  - 2°- Por negligencia reiterada del trabajador/a;
  - 3°- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador/a, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de



# APROBADO

## DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.



3

- 4°- Por revelar el trabajador/a secreto de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;
- 5°- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador/a dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
- 6°- Por cometer el trabajador/a, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;
- 7°- Por cometer el trabajador/a actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
- 8°- Por cometer el trabajador/a actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;
- 9°- Por ocasionar el trabajador/a, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono;
- 10°- Por poner el trabajador/a en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6° y 7° de este artículo, o a de sus compañeros/as de trabajo;
- 11° Por poner el trabajador/a 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;
- 12°- Por faltar el trabajador/a a sus labores sin el permiso del patrono 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
- 13°- Por no presentarse el trabajador/a, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 del Código de Trabajo;
- 14°- Cuando no obstante presentarse el trabajador/a a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes,





descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

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

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

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

18°-Por ingerir el trabajador/a 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;

19°-Por infringir el trabajador/a 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,

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

San Salvador, veintiocho de junio de dos mil veintitrés

Licda. Gertrudis Teresa Herrera Cea  
Apoderada General del FOSEP

FONDO SALVADOREÑO PARA  
ESTUDIOS DE PREINMERSION  
FOSEP  
El Salvador, C.A.



**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL HACE SABER al Licenciado **JOSÉ DANILO ESCOBAR ROMERO**, quién manifiesta actuar en calidad de Apoderado General Judicial con Clausula Especial del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, Licenciado **JOSÉ DANILO ESCOBAR ROMERO**, quién manifiesta actuar en calidad de Apoderado General Judicial con Clausula Especial; **LA RESOLUCIÓN QUE LITERALMENTE DICE:** "\*\*\*\*\*DI

**DI DGT-URIT-RIT-18/02**

**RECCION GENERAL DE TRABAJO:** San Salvador, a las once horas del día once de diciembre del año dos mil veintitrés.

Vista la solicitud suscrita y presentada por el Licenciado **JOSÉ DANILO ESCOBAR ROMERO**, quién manifiesta actuar en calidad de Apoderado General Judicial con Clausula Especial del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN** que puede abreviarse **FOSEP**, del domicilio de la Ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador; a esta Dirección General de Trabajo a las once horas con treinta y un minutos del día quince de noviembre del año dos mil veintitrés, por medio de la cual solicita la Aprobación de Modificación Parcial a los Artículos Cinco y Seis del Reglamento Interno de Trabajo de la institución antes mencionada, que fuese aprobado por esta Dirección General de Trabajo mediante resolución de las nueve horas del día veintinueve de abril del año mil novecientos noventa y siete.

En ese sentido, en virtud de lo que establece el artículo 22 letra h) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, con relación a lo estipulado por el artículo 302 del Código de Trabajo, esta Dirección General hace las Sigüientes **CONSIDERACIONES:**

- I- Que, consta en el Expediente Administrativo con número de referencia DGT-URIT-RIT-18/02, el Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, el cual fue aprobado por esta Dirección mediante resolución de las nueve horas del día veintinueve de abril del año mil novecientos noventa y siete; la Modificación aprobada mediante resolución de las once horas y cinco minutos del día once de febrero del año dos mil dos; la Modificación total aprobada mediante resolución de las catorce horas del día veintisiete de agosto del año dos mil veintiuno; la modificación parcial al artículo seis aprobada mediante resolución de las nueve horas y quince minutos del día tres de junio del año dos mil veintidós; la Modificación parcial a los artículos seis, dieciséis y ochenta y dos, aprobada mediante resolución de las diez horas del día catorce de julio del año dos mil veintitrés; reglamento el cual contiene la normativa en la que se establecieron las obligaciones de orden técnico y/o administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de dicha Institución, en lo referente a la ejecución y desarrollo del trabajo.
- II- Que, posterior a haber realizado el estudio respectivo a la solicitud presentada en fecha quince de noviembre del presente año, se determinó que esta cumplió con los requisitos de presentación establecidos en el artículo 71 de la Ley de Procedimientos Administrativos; por lo cual, mediante auto de las nueve horas con treinta minutos del día veinte de noviembre del año dos mil veintitrés, esta Dirección resolvió A) Admitir la solicitud en contexto, B) Librar oficio al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales para que informe si, el **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, posee Contrato Colectivo de Trabajo con alguna Asociación Profesional de Trabajadores, y C) Efectuar el estudio del proyecto de Modificación Parcial del Reglamento Interno de Trabajo de dicha



Institución; siendo notificado dicho auto al solicitante a las diez horas con treinta y un minutos del día veintitrés de noviembre del presente año.

III- Que, en fecha veinte de noviembre del año dos mil veintitrés fue librado oficio al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, y remitido a dicho departamento en fecha veintidós de noviembre del mismo año, con la finalidad que este informara si, el **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, posee Contrato Colectivo de Trabajo con alguna Asociación Profesional de Trabajadores; siendo contestado en fecha veinticuatro de noviembre del presente año y remitido a esta unidad en fecha veintisiete de noviembre del presente año por dicho Departamento mediante oficio con número de referencia 1326/2023, en el cual se informó que dicha institución **NO POSEE** Contrato Colectivo de Trabajo con ninguna Asociación Profesional de Trabajadores.

IV- Que, una vez realizado el estudio respectivo al proyecto de Modificación Parcial a los artículos cinco y seis del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, presentado el día quince de noviembre del presente año, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres.

**POR TANTO**; De conformidad con lo antes expuesto y con base en los Artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo y el artículo 112 de la Ley de Procedimientos Administrativos, esta Dirección General de Trabajo **RESUELVE**:

A) **APRUÉBASE** la Modificación Parcial de los artículos CINCO y SEIS del Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, el cual está conformado por tres ejemplares conteniendo cada uno de ellos **DOS Artículos**, escritos en **DOS** folios útiles frente, los cuales han sido estampados con el sello que dice: **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.

B) **ENTRÉGUENSE** al Licenciado **JOSÉ DANILO ESCOBAR ROMERO**, quién manifiesta actuar en calidad de Apoderado General Judicial con Clausula Especial, **DOS EJEMPLARES** debidamente sellados de la **Modificación Parcial de los artículos CINCO y SEIS**, del Reglamento Interno de Trabajo aprobado del **FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**, que puede abreviarse **FOSEP**, cumpliendo con lo que establece el Artículo 306 del Código de Trabajo. **NOTIFIQUESE**.

C) **TRANSCRÍBASE** la presente Resolución a la interesada, y **NOTIFIQUESE** de conformidad a los artículos 97 y 98 de la Ley de Procedimientos Administrativos. **NOTIFIQUESE** "\*\*\*\*\* E MAYARI \*\*\*\*\*" **RUBRICADA**



Y PARA QUE LE SIRVA DE LEGAL NOTIFICACIÓN, EXPIDO LA PRESENTE EN SAN SALVADOR, A LAS *diez* HORAS Y *31* MINUTOS DEL DIA DEL MES DE *Noviembre* DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES. -

*Wit*

*[Handwritten signature]*

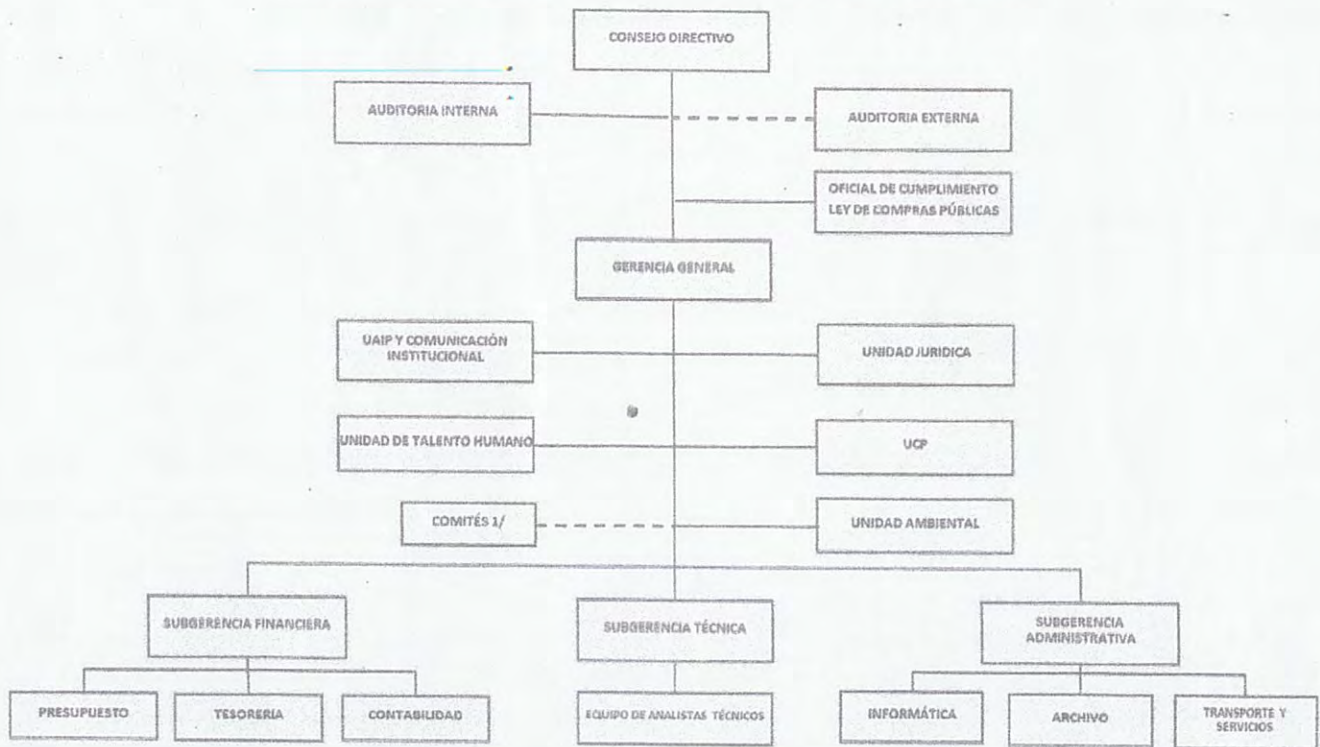


MODIFICACION PARCIAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION (FOSEP)

Art. 6 Cada área y departamento del FOSEP estará a cargo de un/a jefe/a que será responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las obligaciones a su cargo, tanto en el aspecto técnico como en el administrativo.

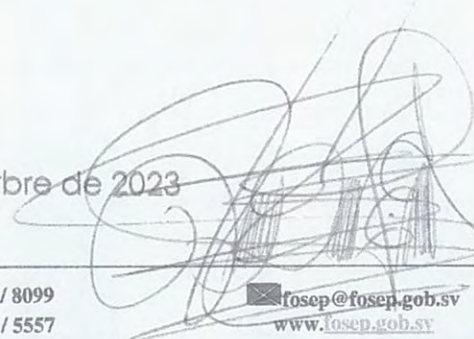
El personal adscrito a cada dependencia tendrá como superior inmediato a el /la jefe/a de la misma.

**FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION**



- COMITÉS 1/
- Comité Institucional de Género
  - Comité de Gestión Ambiental
  - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
  - Comisión de Ética Gubernamental
  - Comité Institucional de Selección y Eliminación Documental

San salvador, a los 15 días del mes de noviembre de 2023






MODIFICACION PARCIAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SALVADOREÑO PARA ESTUDIOS DE PREINVERSION (FOSEP)

Art. 5 Para el cumplimiento de los objetivos y funciones, el FOSEP establece su estructura Organizativa de la siguiente manera: Consejo Directivo, Gerencia General, Auditoría Interna, Unidad Jurídica, UAIP y Comunicación Institucional, UCP, Oficial de Cumplimiento (Ley de Compras Públicas), Unidad Ambiental, Unidad de Talento Humano, Subgerencia Técnica, Subgerencia Financiera, Subgerencia Administrativa.

San salvador, a los 15 días del mes de noviembre de 2023

