

191

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
POLICLINICA VETERINARIA, S. A. DE C. V.**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES**

Art. 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene por objeto establecer con claridad el conjunto de reglas obligatorias de carácter técnico o administrativo, a las cuales deben sujetarse tanto la Sociedad **POLICLINICA VETERINARIA, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que se abrevia **POLIVE, S. A. DE C.V.**, como sus trabajadores(as), en la ejecución o prestación efectiva de sus labores, para la buena marcha de la Sociedad y la dignificación de las relaciones laborales existentes entre ellos.

Art. 2.-POLICLINICA VETERINARIA, S. A. DE C.V., es una Sociedad Anónima de Capital Variable, domiciliada en

Art. 3.- La actividad principal de la Sociedad, es la de servicios veterinarios.

Art. 4.- Para los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo sucesivo podrá denominarse a la Sociedad **POLICLINICA VETERINARIA, S. A. DE C.V.**, "LA SOCIEDAD", "SOCIEDAD", y a quienes trabajan a su servicio, se denominarán "EL(A) TRABAJADOR(A)". "LOS(AS) TRABAJADORES(AS)" o "TRABAJADORES(AS)". En consecuencia el presente Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a dicho centro de trabajo y a todos los de la misma índole que en el futuro pertenezcan a la misma Sociedad.

Art. 5.- Para los efectos del presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

APROBADO 1
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

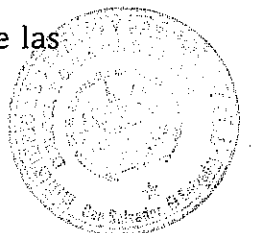


(172)

- I. **Sociedad:** Persona para la cual los(as) trabajadores(as) prestan sus servicios, siendo en este reglamento interno de trabajo **POLICLINICA VETERINARIA, S. A. DE C.V.**; y vinculándose a ésta las decisiones de todos los representantes de la sociedad;
- II. **Representantes de la Sociedad:** el representante legal, Gerencia General y Gerencia Administrativa;
- III. **Trabajador(a) o trabajadores(as):** Las personas que prestan sus servicios a la Sociedad;
- IV. **Contrato Individual de Trabajo:** Es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario. En el transcurso del presente reglamento se denominara "el contrato" o simplemente "contrato".
- V. **Contratantes:** Deberá entenderse que son la Sociedad y el(a) trabajador(a).
- VI. **Empresa:** Debiéndose entender que la misma comprende el establecimiento o centro de trabajo, el parqueo designado para los(as) trabajadores(as) y el público en general, y cualquier otro lugar al que el(a) trabajador(a) sea remitido en razón de las labores que desempeña;
- VII. **Reglamento Interno de Trabajo:** El presente cuerpo de disposiciones de carácter obligatorio, y que se denominará indistintamente: "el reglamento", "este reglamento" o "estas disposiciones".

Art. 6.-Las disposiciones del presente reglamento, son de cumplimiento obligatorio tanto para la Sociedad como para el(a) trabajador(a) y las infracciones que se causen al mismo, darán lugar a la aplicación de la sanción respectiva, sin perjuicio de las

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



17

disposiciones y sanciones que establece el Código de Trabajo y aquellas emanadas de las distintas fuentes de Derecho Laboral.

Art. 7.-El presente Reglamento Interno de Trabajo y todas las disposiciones que lo conforman, así como sus modificaciones, serán aplicables a los(as) trabajadores(as) que laboran para la Sociedad.

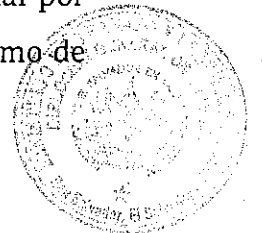
Art. 8.-El presente reglamento estipula las prestaciones mínimas otorgadas por la Sociedad a los(as) trabajadores(as), sin perjuicio de una superación posterior de las mismas, ya sea por voluntad del patrono o por disposición de la ley.

Art. 9.- La administración de la Sociedad **POLICLINICA VETERINARIA, S.A. DE C.V.**, dependerá directamente de la Gerencia General que está integrada por dos miembros propietarios según se establece en la Escritura de Constitución de la Sociedad, compuesta por un Administrador Único y un Administrador Suplente, quienes están facultados para ejercerla, conjunta o separadamente, y son los que dirigirán y valuarán las labores que realice la Sociedad. Para efecto de que la Sociedad pueda llevar a cabo sus funciones, se han creado las áreas que se detallan a continuación:

- a) Área de recepción y ventas;
- b) Área de limpieza;
- c) Área de peluquería;
- d) Área de administración
- e) Área de asistentes día y de noche
- f) Área de médicos residentes
- g) Área de médicos de turno nocturno fin de semana

Art. 10.- Para efectos de administración y disciplina interna, el Representante Legal o a quien éste faculte, tendrá autoridad para seleccionar, transferir, suspender y dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo de los(as) trabajadores(as) así como de

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



174

imponer a los demás; sanciones disciplinarias de acuerdo a las estipulaciones establecidas en este Reglamento y las demás fuentes de derecho laboral.

Los(as) trabajadores(as) de cada área laborarán bajo las órdenes, dirección y fiscalización inmediata de un Gerente, Jefe y/o supervisor y deberán respetar y obedecer las disposiciones e instrucciones o recomendaciones que con relación a su trabajo, le de su Jefe inmediato o superior jerárquico.

CAPÍTULO II REQUISITOS DE INGRESO

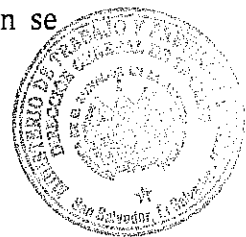
Art. 11.- Previo a que un aspirante pueda ingresar como trabajador(a) de la Sociedad deberá presentar para efectos de información y registro, los requisitos establecidos en el Manual de Procedimientos para la Contratación de Personal de la Sociedad, los cuales son:

- Llenar formulario de solicitud de empleo.
- Currículum Vitae con fotografía reciente.
- Certificado de estudios que demuestre la educación formal recibida por el solicitante.
- Fotocopias de Documentos personales (D.U.I., N.I.T., tarjeta de AFP y Seguro Social, en el caso de ser salvadoreño).
- Someterse a las pruebas de conocimiento, aptitud y psicológicas.

Art. 12.- Dentro de las políticas para contratación de personal, se observará lo siguiente:

1. Las contrataciones de personal que se lleven a cabo, se realizarán de acuerdo a las necesidades de la Sociedad y de sus clientes y deberán estar incluidas en el presupuesto mensual. Si el puesto no está presupuestado, la contratación se

APROBADO 4
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

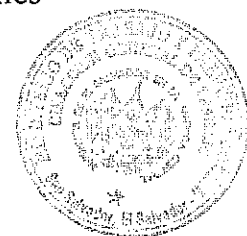


128

realizará, únicamente, con la autorización de la Junta de Gerentes, el Gerente General o por la persona que este designe.

2. La Sociedad contratará personal tanto salvadoreño como extranjero. En el caso de personal extranjero, la Sociedad solicitará o gestionará a la persona que aplique para ser contratada por la Sociedad, la correspondiente autorización de trabajo ante la Dirección General de Migración y Extranjería y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la legislación aplicable.
3. El área de Administración realizará una entrevista y verificará referencias laborales y/o personales en casos aleatorios para verificar datos en las solicitudes de trabajo y recomendará a la Gerencia del área candidatos que considere idóneos.
4. Será el Gerente, Jefe y/o supervisor de área quien apruebe los candidatos para conformar su equipo de trabajo.
5. La relación laboral estará formalizada mediante un contrato individual de trabajo en el cual se especificarán las condiciones bajo las cuales se realizará la contratación.
6. La Sociedad 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 trabajadores y las trabajadoras, así como de aquellas personas pertenecientes a poblaciones indígenas.
7. La Sociedad se obliga a que dentro de sus procedimientos de contratación, no incluirá ninguna medida que pueda excluir o restringir la contratación de personas basada en su identidad de género y/o orientación sexual, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento y goce de sus condiciones de igualdad de acceso al empleo u ocupación.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



176

8. Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
9. Las ofertas de empleo serán anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
10. La Sociedad adoptará medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres de conformidad a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
11. La sociedad eliminara cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.

Art. 13.- La Sociedad se reserva el derecho de verificar por cualquier medio los datos que consten en los documentos presentados y lo manifestado por el solicitante en el formulario de solicitud de empleo correspondiente.

Art. 14.- En ningún caso, la Sociedad solicitará la prueba de embarazo ni el examen de VIH-SIDA, así como tampoco se exigirá la constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.

Art. 15.- La Sociedad celebrará por escrito el contrato individual de trabajo con cada trabajador(a), el cual deberá contener:

- a. Nombre, apellido, sexo, edad, estado familiar, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- b. Número, lugar y fecha de expedición del Documento Único de Identidad (D.U.I.) del trabajador(a) y del representante de la Sociedad facultado para el efecto en caso sean estos salvadoreños, caso contrario, deberán presentar el documento

APROBADO 6
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



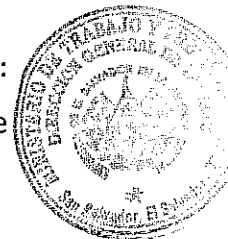
177

- de identificación personal correspondiente; en el caso que no estuvieren obligados a tenerlos, se hará mención de cualquier documento fehaciente con el cual pueda comprobarse su identidad o se comprobará la identidad por medio de dos testigos que también firmarán el contrato;
- c. El trabajo que bajo la dependencia del jefe, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
 - d. El plazo del contrato será o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
 - e. La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador(a) inició la prestación de servicios;
 - f. El lugar o lugares en que habrán de prestarse los servicios y en que deberá habitar el(a) trabajador(a), si el jefe no se obliga a proporcionarle alojamiento;
 - g. El horario de trabajo;
 - h. El salario que recibirá el(a) trabajador(a) por sus servicios;
 - i. Forma, período y lugar de pago;
 - j. La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
 - k. Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del o de la trabajador(a);
 - l. Lugar y fecha de la celebración del contrato;
 - m. Las demás estipulaciones en que convengan los contratantes;
 - n. Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención en el contrato de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo, asimismo firmará a su ruego cualquier otra persona que tenga su respectivo documento de identidad.

Art. 16.- El contrato individual de trabajo se extenderá por escrito en tres ejemplares: un ejemplar que se enviará para su registro y aprobación a la Dirección General de

APROBADO 7
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Trabajo, donde quedará el triplicado, el duplicado para el(a)trabajador(a) y el original quedará en la Sociedad.

Art. 17.- Los contratos de trabajo pueden ser:

- a) Por tiempo indefinido; y
- b) A plazo

Art. 18.- Trabajadores(as) por tiempo indefinido, serán aquellos que sean contratados para realizar labores que por su naturaleza sean permanentes en la Sociedad.

Art. 19.- La estipulación de plazo solo tendrá validez en los siguientes casos:

- a) Cuando por circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales.
- b) Siempre que para contratar se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores de manera integral o sucesiva.
- c) Cuando el(a) trabajador(a) sea contratado para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada. Al realizarse la parte de la obra que al o a la trabajador(a) le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

Art. 20.- En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante la Sociedad podrá contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran y estos adquirirán todos los derechos que los(as) trabajadores(as) contratados por tiempo indefinido, excepto el de inamovilidad.

Art. 21.- En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de los contratantes, podrán dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



129

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

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

Art. 22.- Los(as) trabajadores(as) de la Sociedad están obligados a conocer las atribuciones de su cargo, de acuerdo a la descripción del puesto, información general de la Sociedad, los estándares de ética del trabajo, las estipulaciones de este Reglamento y las que se dicten en el futuro, información que será anexada al contrato individual de trabajo o en su defecto será entregada al o a la trabajador(a) el primer día de trabajo por el Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO III

DÍAS Y HORAS DE TRABAJO, HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA, DÍA DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS

Art. 23.- Las Jornadas de trabajo de la Sociedad son divididas y tienen el carácter de ser rotativas. A continuación se detalla en cada una de ellas, las pausas para que dentro de las mismas, los(as) trabajadores(as) puedan tomar sus alimentos y descansar y son las que se detallan a continuación:

AREA DE RECEPCION Y VENTAS

PRIMER TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



180

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

SEGUNDO TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

TERCER TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE PELUQUERIA

PRIMER TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



(18)

SEGUNDO TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE LIMPIEZA

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE ADMINISTRACION

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE ASISTENTES DE DIA

PRIMER TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

APROBADO 11
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



183

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

SEGUNDO TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

TERCER TURNO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE ASISTENTES DE NOCHE (rotativo)

PRIMER GRUPO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

SEGUNDO GRUPO

APROBADO¹²
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



183

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

TERCER GRUPO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

AREA DE MEDICOS RESIDENTES

PRIMER GRUPO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

SEGUNDO GRUPO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

TERCER GRUPO

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



1811

Receso: A los(as) trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Descanso:

AREA DE MEDICOS DE TURNO NOCTURNO FIN DE SEMANA

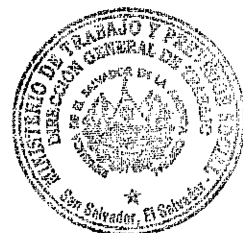
Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Receso para tomar alimentos: A los(as)trabajadores(as) que laboren dentro de esta área, se les otorgará un receso de

Art. 24.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 25.-El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los(as) trabajadores(as). Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, convenciones y contratos colectivos y en este reglamento, a la índole de las labores de la Sociedad y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



(10)

Art. 26.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 27.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

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

Art. 28.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. La Sociedad y los(as) trabajadores(as) podrán pactar trabajar una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los(as) trabajadores(as) puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana.

En el caso a que se refieren el inciso anterior, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

Art. 29.- Todos los(as) trabajadores(as) deben observar puntualidad tanto al ingreso como en la salida de sus labores, de conformidad con el presente Reglamento. Para dichos efectos, la Sociedad instalará los controles que estime convenientes.

Art. 30.- Los(as) trabajadores(as) deberán marcar las horas de entrada y salida personalmente mediante el sistema de marcaje que disponga la Sociedad.

Art. 31.- Se considera llegada tarde el presentarse después de la hora designada para el inicio de labores, salvo que la causa sea debidamente justificada.



(106)

Art. 32.- El(a) trabajador(a) que no pueda asistir al desempeño de sus labores, deberá dar aviso lo más pronto posible, por el medio más idóneo, a su jefe inmediato superior, quien tendrá la facultad de establecer la veracidad del motivo aducido. El(a) trabajador(a), al volver a sus labores, deberá comprobar la causa justa que originó su inasistencia, en caso contrario, no tendrá derecho a la remuneración del día de descanso semanal por no haber completado la semana laboral.

Art. 33.- Se reconoce un período de tolerancia de diez minutos semanales por retraso en las entradas de la hora señalada para el inicio de la jornada de trabajo, sin perder el derecho a la remuneración completa de la respectiva jornada y descanso semanal.

Los(as) trabajadores(as) que no completen su semana laboral sin causa justificada, o acumulen más de diez minutos en la misma semana, por retraso en las entradas de la hora señalada en el horario de trabajo establecido en el presente Reglamento, no tendrán derecho a la remuneración de su día de descanso.

Art. 34.- Los(as) trabajadores(as) deben permanecer en el lugar donde desempeñan su trabajo durante toda la jornada que corresponda o bien, durante las horas efectivas en las cuales desempeñen sus labores. Los(as) trabajadores(as), podrán retirarse antes de la hora que les corresponda, solamente con permiso del jefe inmediato superior, debiendo en todo caso el(a) trabajador(a) justificar por escrito ante su jefe inmediato superior con copia al Área de administración su atraso o el motivo que lo obliga a abandonar sus labores antes de la hora correspondiente salvo casos de fuerza mayor. De no hacerlo se aplicarán las sanciones correspondientes.

Art. 35.- Considérese tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el(a) trabajador(a) está a disposición de la sociedad; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO 16



147

Art. 36.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los(as) trabajadores(as) puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los(as) trabajadores(as), para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

Los(as) trabajadores(as) y los patronos no podrán pactar, en labores esenciales a la comunidad, horarios de trabajo que la perjudiquen. En esta clase de servicios, el horario de trabajo deberá ser sometido a la aprobación del Director General de Trabajo.

Art. 37.- Todo trabajador(a) tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El(a) trabajador(a) que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración anteriormente establecida.

Art. 38.- Cuando de común acuerdo con la Sociedad, los(as) trabajadores(as) laboren en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento (50%) como mínimo por las horas que trabajen y así mismo tendrán derecho a un día de descanso compensatorio remunerado.

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

Art. 39.- El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

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

APROBADO 17
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



188

Art. 40.- La Sociedad establece como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Uno de enero (Año Nuevo);
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Uno de mayo (Día Internacional del Trabajo);
- d) Diez de mayo (Día de la Madre)
- e) Diecisiete de junio (Día del Padre);
- f) Seis de agosto (Fiestas Patronales de San Salvador);
- g) Quince de setiembre (Día de la Independencia);
- h) Dos de noviembre (Día de Difuntos); y
- i) Veinticinco de diciembre (Día de Navidad).

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

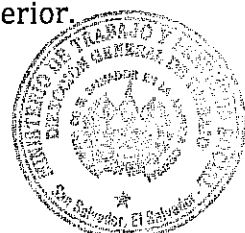
Art. 41.- Toda modificación, supresión o reforma que por decreto legislativo se hiciere de los días de asueto quedará incorporada de pleno derecho en el artículo anterior, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 42.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142 del Código de Trabajo. Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 43.- Los(as) trabajadores(as) que de común acuerdo con La Sociedad trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

APROBADO 18
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



189

Art. 44.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el(a) trabajador(a) tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Artículo 192 del Código de Trabajo y al correspondiente día de descanso compensatorio remunerado.

CAPÍTULO IV

LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO Y MONTO DEL AGUINALDO.

Art. 45.- Salario es la retribución en dinero que la Sociedad está obligada a pagar al o a la trabajador(a) por los servicios que le presta en virtud del contrato de trabajo.

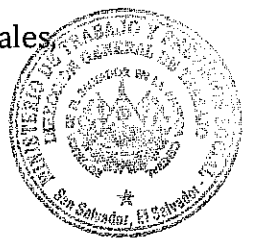
Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el(a) trabajador(a) en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo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

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

Art. 46.- El salario será estipulado libremente; pero no será inferior al salario mínimo vigente.

Art. 47.- El salario no se puede compensar. La Sociedad, podrá retener hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

APROBADO 19
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Art. 48.- Deberá remunerarse con salario básico de un día, aquel en que solo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

Art. 49.- El salario devengado por los(as) trabajadores(as), les será pagado en moneda de curso legal, mediante depósito en cuenta bancaria a nombre de el(a) trabajador(a), a quien se le entregará personalmente el comprobante de pago, en donde se detalla el salario devengado, las deducciones realizadas y el líquido depositado en dicha cuenta.

Art. 50.- Se estipula que dicho salario dentro de la Sociedad será mensual, y el lugar para efectuar el pago será el que corresponda; la forma de pago será por medio de cheque y será entregado dentro de las instalaciones de la Sociedad o en cuenta bancaria, según el banco en el que el(a) trabajador(a) lo desee.

Art. 51.- El salario mensual se hará efectivo el día último de cada mes a partir de las dieciséis horas. Cuando el día de pago coincida con un día de asueto ó descanso semanal, el pago se realizará el día hábil inmediato anterior.

Art. 52.- El patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador(a); las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el(a) trabajador(a) y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo. El(a) trabajador(a) recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



18

Art. 53.- La Sociedad verificará todos aquellos descuentos que en concepto de seguridad social, impuestos, embargos, préstamos o cualquier otro concepto, determine o permita la ley. En todo caso tales descuentos deberán constar en el recibo de pago respectivo.

Art. 54.- La cantidad mínima que deberá pagarse a el(a) trabajador(a) como prima en concepto de aguinaldo será:

1) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;

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

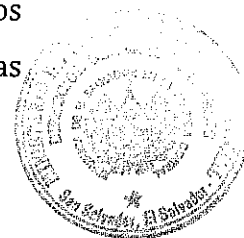
3) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días.

CAPÍTULO V VACACIONES ANUALES

Art. 55.- Después de un año de trabajo continuo en la sociedad, los(as) trabajadores(as) tendrán derecho a un período de vacaciones individual, cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un treinta por ciento (30%) del mismo.

Art. 56.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas, pero las

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



193

vacaciones no podrán iniciarse tales días. Los días de descanso semanal compensatorio no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 57- Todo(a) trabajador(a), para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 58.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

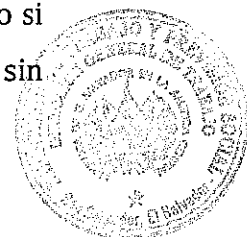
Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

Art. 59.- Para calcular la remuneración que el(a) trabajador(a) debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- 1) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el(a) trabajador(a) haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 60.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la Sociedad, o cuando el(a) trabajador(a) fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin

APROBADO₂₂
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



193

responsabilidad para la Sociedad, éste deberá pagar a el(a) trabajador(a) la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Art. 61.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el(a) trabajador(a) empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquélla en que deba volver al trabajo.

Art. 62.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación de la sociedad de darlas, corresponde la de el(a) trabajador(a) de tomarlas.

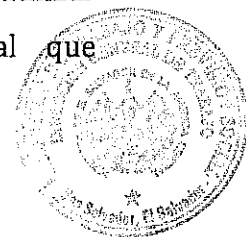
CAPITULO VI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS(AS) TRABAJADORES(AS)

Art. 63.- Son obligaciones de los(as) trabajadores(as):

- 1) Hacer del conocimiento del Gerente General, Jefe y/o supervisor, sobre cualquier anomalía observada en el cumplimiento de sus labores, así como los desperfectos o condiciones defectuosas que presentaren las herramientas o equipos propiedad de la Sociedad, en cuanto tengan noticias de ello;
- 2) Mantener el aseo y orden necesario según indicaciones de la Sociedad en el área de trabajo y de las herramientas y equipo que estén bajo su responsabilidad;
- 3) Observar normas de aseo y limpieza al utilizar los servicios sanitarios, cafetería y demás dependencias de la Sociedad;
- 4) Guardar la debida consideración a los representantes de la Sociedad, jefes, supervisores y demás compañeros de trabajo, absteniéndose de utilizar lenguaje inapropiado o expresiones racistas o sexistas al igual que comportamientos no acordes a las buenas costumbres;

APROBADO 23
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



194

- 5) Presentarse con puntualidad a su lugar de trabajo portando la identificación prevista por la sociedad;
- 6) Durante el trabajo, evitar discordias y desavenencias con sus superiores o compañeros de trabajo;
- 7) Atender con educación y respeto, por razón de su cargo, a las personas con quienes tenga que tratar asuntos relacionados con la sociedad;
- 8) Dar aviso lo más pronto posible a la persona encargada de la Administración de cualquier cambio que efectúe en la dirección y estado familiar;
- 9) Justificar su ausencia de los cursos de capacitación y entrenamiento que imparta la sociedad;
- 10) Asistir a cursos de adiestramiento y capacitación que la Sociedad otorgue a sus trabajadores(as), los cuales se realizarán en horas laborales, para superar sus capacidades y conocimientos relacionados con su trabajo.

Art. 64.- Se prohíbe a los(as) trabajadores(as):

- 1) Dormir durante la jornada de trabajo;
- 2) Comer fuera de los lugares y áreas señaladas para ello;
- 3) Los(as) 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,

APROBADO²⁴
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefes(as) superiores;

- 4) Falsificar o alterar de cualquier manera los registros de la Sociedad;
- 5) Negarse a cumplir con las instrucciones que en forma clara, verbal o por escrito, reciban del Gerente, Jefe y/o supervisor siempre y cuando sean para el desempeño de sus labores.

CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA SOCIEDAD

Art. 65.- Son obligaciones de la Sociedad:

- 1) Pagar a el(a) trabajador(a) su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo IV del presente Reglamento;
- 2) Pagar a el(a) trabajador(a) una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- 3) Proporcionar el(a) trabajador(a) los materiales necesarios para el trabajo, así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de sus labores, cuando no se haya convenido que el(a) trabajador(a) proporcione estos últimos;
- 4) Proporcionar un lugar seguro para guardar las herramientas y útiles de el(a) trabajador(a), cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas,

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



equipos y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

5) Guardar la debida consideración a los(as) trabajadores(as), absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra así como velar porque el trato otorgado a los(as) trabajadores(as) sea de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores, tratando que dicha conducta sea imitada por sus superiores inmediatos en el trabajo;

6) Conceder licencia a el(a) trabajador(a):

a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos la Sociedad deberá pagar a el(a) trabajador(a), una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de las obligaciones dichas;

b) 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 el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la Sociedad. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero la Sociedad solamente estará obligada 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

c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite.

La Sociedad, por esta causa, no estará obligada a reconocer prestación alguna.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



197

- 7) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los(as) trabajadores(as) en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8) Pagar a el(a) trabajador(a) los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo;
- 10) Todas las que impongan el Código de Trabajo, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales;
- 11) La Sociedad tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores(as) que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.
- 12) Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
- 13) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- 14) Es obligación de la parte empleadora conceder licencia al trabajador por 3 días hábiles en caso de nacimiento o adopción, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos durante los primeros 15 días desde la fecha de nacimiento. En el caso de padres adoptivos el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá

APROBADO 27
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



198

de presentarse: Partida de Nacimiento o Certificación de la sentencia de adopción según sea el caso. Por esta licencia el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.

Art. 66- Se prohíbe a la Sociedad:

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

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



199

- 8) Que sus Representantes Patronales dirijan los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10) Reducir directa o indirectamente los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores(as), salvo que exista causa legal;
- 11) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos establecidos en el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales que se les confieren a los trabajadores(as); y,
- 12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador(a);
- 13) Exigir a las mujeres trabajadoras que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez;
- 14) Exigir a los(as) trabajadores(as) la prueba de VIH/SIDA durante la vigencia del contrato de trabajo;
- 15) Realizar por medios directos o indirectos, distinción, exclusión y/o restricción entre los(as) trabajadores(as), por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico,
- 16) La parte empleadora o sus representantes 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

APROBADO 29
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



persona a quien va dirigida, sean estos compañeros y compañeras de trabajo, personal a su cargo o jefes superiores.

17) 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.

18) Utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido justificado, el historial crediticio de los trabajadores, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la ley.

CAPÍTULO VIII

PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA

Art. 67.- La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, 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. 68.- 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. 69.- La Sociedad no contratará personas adolescentes trabajadoras en aquellos casos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe su salud, la seguridad o la moralidad de los mismos e impida su asistencia a la escuela.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

APROBADO
30
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



1301

Art. 70.- Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese 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 remunerada 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 lugar de trabajo para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

Art. 71.- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

CAPÍTULO X

EXÁMENES MÉDICOS Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

Art. 72.- 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 de el(a) trabajador(a), será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores(as); asumiendo los costos

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



302

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(a) trabajador(a). Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio de el(a) trabajador(a).

Art. 73.- Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un(a) trabajador(a) 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. 74.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los(as) trabajadores(as) que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. 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.

Art. 75.- Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los(as) trabajadores(as), actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

Art. 76.- Los(as) trabajadores(as), deberán comunicar por escrito a la Sociedad, a la mayor brevedad posible las circunstancias de haberse adquirido una enfermedad que imposibilite el desempeño normal de sus labores.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



1700

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 77.- La Sociedad deberá adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores(as), especialmente en lo relativo a:

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

Art. 78.- La Sociedad mantendrá las instalaciones en estado de limpieza, salubridad e higiene observando las normas que sobre el particular emanaran de los organismos estatales competentes.

Art. 79.- Es obligación de los(as) trabajadores(as) cumplir con las normas de seguridad e higiene, así como con las recomendaciones técnicas referentes al uso y conservación del equipo que le sea suministrado para prestar sus servicios, y al uso y mantenimiento de las protecciones de dichos equipos.

Así mismo, deberá cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de la sociedad que tengan como finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Art. 80.- La Sociedad mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de los(as) trabajadores(as) a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos necesarios, en forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



34

CAPÍTULO XII PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS

Art. 81.- En virtud de que la Sociedad está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los(as) trabajadores(as), en la medida en que sean 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 patrono estuviera obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el patrono responderá por la diferencia de tales prestaciones y los(as) 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.

CAPÍTULO XIII. PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

Art. 82.- Cuando surgieren reclamos o peticiones debidos a la interpretación o violación del presente Reglamento, o en las condiciones de trabajo, se procederá en la forma siguiente.

- a) El reclamo o la petición de el(a) trabajador(a) deberá ser presentado por escrito a su Jefe Inmediato o Supervisor;
- b) El reclamo o petición presentado por escrito por un(a) trabajador(a) a su jefe inmediato o Supervisor, deberá ser resuelto en tres días hábiles contados a partir del día siguiente de su presentación.

Si de la manera anterior no se llegare a acuerdo alguno, pasara el caso a ser considerado por el Departamento de Recursos Humanos o por la persona que este

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



305

designe, los cuales resolverán en un plazo de tres días hábiles a partir de haber sido presentado el reclamo o petición.

Art. 83.- Los reclamos por faltantes en el pago del salario deberán hacerse en el momento de recibir el comprobante de pago. No obstante, cuando el faltante resultare de error de cálculo o en el cómputo de tiempo trabajado, el(a) interesado(a) podrá presentar su reclamo dentro de los siguientes tres días hábiles de efectuado el pago y la Sociedad durante ese periodo deberá de enmendar dicho error si se constatare que lo hubiere. Transcurrido este plazo, no se aceptará reclamo alguno.

Art. 84.- Los(as) trabajadores(as) que por asuntos de interés particular necesiten licencias para no asistir o ausentarse de su trabajo, la solicitarán a su jefe inmediato superior o Supervisor, quien la concederá de acuerdo a los lineamientos expresados en el presente Reglamento y los mismos estén plenamente justificados.

Art. 85.- La solicitud de permiso debe ser por escrito con el visto bueno del jefe inmediato superior o Supervisor, ésta se otorgará por un máximo de quince días, sin goce de sueldo. En caso que el permiso fuera otorgado para alguna capacitación del trabajo que desempeña en la Sociedad, será otorgado con goce de salario. En ambos casos, los permisos se otorgarán por una sola vez al año, salvo autorización de la Gerencia General.

Art. 86.- Las solicitudes de permiso o licencia a que se refiere el artículo 65 Numeral 6 de este Reglamento, deberán presentarse por escrito por lo menos con un día de anticipación, salvo en los casos de fallecimiento del cónyuge o compañero de vida, hermanos, ascendientes, descendientes y también cuando se trate de las personas que dependan económicamente de el(a) trabajador(a).

Si la enfermedad de el(a) trabajador(a) fuere inesperada y le impidiere acudir a sus labores, así como cuando en las mismas circunstancias se trate de sus familiares antes mencionados o personas que dependan económicamente de él, deberá avisar por

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



2006

cualquier medio a su jefe inmediato o Supervisor y justificar posteriormente su ausencia, al incorporarse a las labores.

En los demás casos deberá presentarse la comunicación o justificación respectiva con la solicitud de permiso antes mencionada. En caso contrario, se denegarán los permisos y se descontará tanto el día de ausencia como el día de descanso respectivo.

Art. 87.- La solicitud de permiso correspondiente deberá presentarse en el formulario respectivo que la sociedad facilitará a lo(as) trabajadores(as), especificando la causa que la motiva, las horas o días solicitados, con su respectiva fecha.

En el caso de consultas a la clínica del Seguro Social, deberá anexarse el correspondiente comprobante y el sello de la clínica en el formulario respectivo para confirmar la cita. No se considerará como justificada cualquier consulta particular que se realice si la constancia médica que se presenta no esté elaborada en papel membretado, firmado y sellado por el médico y un teléfono al cual se pueda corroborar la información.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 88.- En caso que los(as) trabajadores(as) de la Sociedad no cumplan con las obligaciones impuestas por el Código de Trabajo o el presente Reglamento, la Sociedad, sin perjuicio de los otros derechos que le concede la ley, podrá sancionar a los(as) infractores en la forma siguiente, según la gravedad de la falta:

- 1) Amonestación verbal;
- 2) Amonestación por escrito;
- 3) Suspensión sin goce de salario por un día;
- 4) Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización y calificación de motivos de la Dirección General de Inspección de Trabajo;

APROBADO 36
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO



5) Terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la Sociedad, de conformidad a lo establecido en el Art. 50 del Código de Trabajo.

Para imponer la sanción de suspensión de salario por un día, no será necesario que como requisito previo haya existido una amonestación verbal o escrita previa, siempre y cuando haya ocurrido una falta mayor, en dicho caso se dejará a criterio del Gerente en consulta con la Administración.

La Sociedad designa a la Gerente Administrativa como la representante patronal, encargada de dar cumplimiento a las correspondientes sanciones disciplinarias.

Art. 89.- La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Art. 90.- La Sociedad podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad por las siguientes causales:

1ª- Por haber engañado el(a) trabajador(a) a la sociedad 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(a) trabajador(a);

2ª- Por negligencia reiterada de el(a) trabajador(a);

3ª- Por la pérdida de la confianza de la Sociedad en el(a) trabajador(a), 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.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



208

4ª- Por revelar el(a) trabajador(a) secretos de la Sociedad o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios a la Sociedad;

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

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

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

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

9ª- Por ocasionar el(a) 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 de la sociedad;

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

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



11ª- Por poner el(a) 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;

12ª- Por faltar el(a) 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;

13ª- Por no presentarse el(a) 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;

14ª- Cuando no obstante presentarse el(a) 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 Sociedad o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

15ª- Cuando no obstante presentarse el(a) 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 Sociedad o establecimiento o compañero de trabajo; y en contra la Hacienda Pública o de falsedad;

16ª- Por desobedecer el(a) trabajador(a) 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;

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



210

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

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

19ª- Por infringir el(a) 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

20ª- Por incumplir o violar el(a) 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 de Trabajo.

Art. 91.- Únicamente se podrá imponer una sanción por cada falta o infracción disciplinaria. La sanción deberá ser proporcional a las faltas cometidas por los(as) trabajadores(as).

CAPITULO XV

DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 92.- Lo no previsto en este Reglamento Interno, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los(as) trabajadores(as) por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo, y los consagrados por la costumbre en la Sociedad.

Art. 93.- Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los(as) trabajadores(as) por medio de ejemplares escritos con caracteres

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



211

legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Sociedad. El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en este artículo.

Art. 94.- Toda reforma o modificación a este Reglamento, no tendrá validez, si no se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.

Art. 95.- Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los(as) trabajadores(as) de nuevo ingreso.

San Salvador, Departamento de San Salvador a los cinco días del mes de Julio de dos mil diecisiete.

APROBADO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

