

179  
APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## STYLE AVENUE, S.A DE C.V

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES PRELIMINARES

**ART-1:** EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TIENE POR OBJETO ESTABLECER NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE STYLE AVENUE, S.A. DE C.V, QUE PERMITAN UN TRABAJO EFICAZ, EFICIENTE Y OPORTUNO PARA LOGRAR ASÍ UN MEJOR CUMPLIMIENTO TANTO COMO PARA LOS EMPLEADOS COMO PARA EL PATRONO.

**Art-2 FINALIDAD:** LA SOCIEDAD TENDRA POR FINALIDAD SOCIAL Y DESTINARA SU CAPITAL PRINCIPALMENTE: a) LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES INDUSTRIALES Y COMERCIALES EN GENERAL, CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, SERIGRAFÍA EN GENERAL, IMPORTACIÓN DE MATERIAS PRIMAS PARA SERIGRAFÍA, IMPORTACIÓN DE MAQUINARIA INDUSTRIAL TEXTIL, IMPORTACION DE REPUESTOS Y ACCESORIOS PARA MAQUINARIA TEXTIL, IMPORTACIÓN DE VEHÍCULOS Y EXPORTACIÓN DE TODA CLASE DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS EN GENERAL LA PRODUCCIÓN, VENTA Y COMERCIALIZACIÓN , DE ARTÍCULOS INDUSTRIALES, CAJAS Y TODO TIPO DE , ARTÍCULOS PARA LA INDUSTRIA, TODO TIPO DE MATERIALES Y PUBLICIDAD, ESPECIALMENTE LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, DE TODO TIPO DE ARTÍCULOS INDUSTRIALES, SU COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN, ASÍ COMO LA MAQUILA DE ROPAS DE TODO TIPO, b) LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN MATERIA DE EQUIPO Y MAQUINARIA INDUSTRIAL, TALES COMO MAQUINAS Y EQUIPO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL ENTRE OTROS; c) LA REPRESENTACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES, INDUSTRIALES DE SERVICIO, MINERAS Y DE CUALQUIER OTRA ÍNDOLE, YA SEAN ESTAS NACIONALES O EXTRANJERAS, d) LA INVERSIÓN EN OTRAS SOCIEDADES O EMPRESAS COMERCIALES Ó INDUSTRIALES; e) OBTENER Y DAR DINERO A MUTUO; f) CONTRAER OBLIGACIONES DE CUALQUIER NATURALEZA, g) ADQUIRIR VENDER PERMUTAR Y ARRENDAR BIENES MUEBLES É INMUEBLES, h) EL EJERCICIO DE LA AGRICULTURA Y LA GANADERIA; i) GRABAR SUS BIENES CON HIPOTECA, PRENDA O CUALQUIER OTRA CLASE DE GARANTÍAS SOBRE SUS BIENES Y DERECHOS Y OTORGAR TODA CLASE DE DOCUMENTOS PUBLICOS Y PRIVADOS; YA SEA CON INSTITUCIONES PÚBLICAS AUTÓNOMAS O PRIVADAS; j) REALIZAR COBROS POR CUENTA AJENA; k) LA REALIZACIÓN DE TODA CLASE DE ACTOS COMPLEMENTARIOS, ANEXOS Y CONEXOS, TENDIENTES A REALIZAR LO INDICADO ANTERIORMENTE. LA SOCIEDAD PODRA IMPORTAR EXPORTAR Y DISTRIBUIR CUALQUIER OTRA CLASE DE BIENES Y PRODUCTOS DIFERENTES A LOS INDICADOS ANTERIORMENTE. PODRA TAMBIÉN REALIZAR CUALQUIER CLASE DE ACTIVIDADES LICÍTAS TANTO EN EL PAÍS COMO EN

720  
**APROBADO**

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



EL EXTRANJERO Y EJECUTAR TODA CLASE DE ACTOS COMPLEMENTARIOS O ACCESORIOS QUE SEAN NECESARIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA FINALIDAD SOCIAL, DE CONFORMIDAD A LA LEY.

**Art-3** LA EMPRESA STYLE AVENUE, S.A. DE C.V UBICADA EN CALLE IZALCO ORIENTE BODEGAS 10-11 ZONA FRANCA SAN BARTOLO ILOPANGO, CON DOMICILIO EN SAN SALVADOR DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR. Y A SUS DISPOSICIONES QUEDAN SOMETIDAS TANTO LA EMPRESA COMO SUS TRABAJADORES.

**Art-4** NUESTRA EMPRESA SE ENCUENTRA ORGANIZADA CON LAS SIGUIENTES UNIDADES:

PRESIDENTE, GERENTE DE PLANTA, GERENTE ADMINISTRATIVA, RECURSOS HUMANOS, IMPOR-EXPORT, CONTABILIDAD, SEGURIDAD INDUSTRIAL, CORTE, PRODUCCIÓN, PLANCHA, EMPAQUE, MANTENIMIENTO, BODEGAS DE ACCESORIO Y TELA, CONTROL DE CALIDAD, AUDITORIA É INSPECCIÓN FINAL.

**Art-5** PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, STYLE AVENUE, S.A DE C.V, SE LE DENOMINARA LA EMPRESA Y LAS PERSONAS QUE EN ELLA LABORAN SE DENOMINARAN CON EL NOMBRE GENERICO DE “LOS TRABAJADORES(AS)”.

## **CAPITULO II**

### **REQUISITOS DE INGRESO**

**Art-6** TODAS LAS PERSONAS QUE ASPIREN A DESEMPEÑAR UN CARGO DENTRO DE NUESTRA EMPRESA DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

- SOLICITUD COMPLETAMENTE LLENA
- 1 FOTOGRAFÍA
- FOTOCOPIA DE DUI
- FOTOCOPIA DE NIT
- FOTOCOPIA DE NUP
- SOLVENCIA DE POLICIA NACIONAL CIVIL(INDISPENSABLE)
- REFERENCIAS DE TRABAJOS ANTERIORES (DOS COMO MINIMO)
- REFERENCIAS PERSONALES. (DOS COMO MINIMO).

EN NINGÚN CASO LA EMPRESA SOLICITARA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

- PRUEBAS DE EMBARAZO
- EXAMEN DE VIH-SIDA

ASÍ COMO TAMPOCO SE SOLICITARA NI EXIGIRÁN CONSTANCIAS DE NO AFILIACIÓN A UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES.



**Art-7** EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO PODRÁ ESTIPULARSE QUE LOS PRIMEROS TREINTA DÍAS SERAN DE PRUEBA. DENTRO DE ESTE TERMINO CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO SIN EXPRESIÓN DE CAUSA.

VENCIDOS LOS TREINTA DÍAS A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR SIN QUE NINGUNA DE LAS PARTES HAYA MANIFESTADO SU VOLUNTAD DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO, ESTE CONTINUARA POR TIEMPO INDEFINIDO, SALVO QUE LAS PARTES HAYAN FIJADO PLAZO PARA SU TERMINACIÓN, EN LOS CASOS QUE LA LEY LO PERMITA.

SI ANTES DE TRANSCURRIDO UN AÑO SE CELEBRA UN NUEVO CONTRATO ENTRE LAS MISMAS PARTES CONTRATANTES Y PARA LA MISMA CLASE DE LABOR, NO PODRÁ ESTIPULARSE PERÍODO DE PRUEBA EN EL NUEVO CONTRATO.

### **CAPITULO III** **DIAS Y HORAS DE TRABAJO**

**Art-8** LAS HORAS DE TRABAJO SON DIURNAS Y NOCTURNAS.

LAS DIURNAS ESTÁN COMPRENDIDAS ENTRE LAS SEIS HORAS Y LAS DIECINUEVE HORAS DE UN MISMO DIA; Y LAS NOCTURNAS, ENTRE LAS DIECINUEVE HORAS DE UN DÍA Y LAS SEIS HORAS DEL DIA SIGUIENTE.

LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO, SALVO LAS EXCEPCIONES LEGALES, NO EXCEDERA 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-9** LOS HORARIOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

DE LUNES A VIERNES DE:

7:15 AM a 11:50 am y de 12:35 a 4: pm.

7:15 AM a 12:00md y de 12:45 a 4: pm.

SABADO DE 7:15 am y de 11:15 am

EL HORARIO ANTES MENCIONADO APLICA PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA.

**Art-10** LOS TRABAJADORES QUE POR NATURALEZA DE SU FUNCIÓN O POR ALGUNA NECESIDAD TENGAN QUE TRABAJAR HORAS EXTRAS DESPUÉS DE SU HORARIO DE TRABAJO NORMAL, DEBERÁN TENER AUTORIZACIÓN ESCRITA POR SU JEFE INMEDIATO, DICHAS HORAS SERÁN PAGADAS DE ACUERDO CON LA LEY.

122

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**Art-11** EL PATRONO FIJARA ORIGINARIAMENTE EL HORARIO DE TRABAJO, PERO LAS MODIFICACIONES POSTERIORES TENDRA QUE HACERLAS DE ACUERDO CON LOS TRABAJADORES.

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, REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO, A LA ÍNDOLE DE LAS LABORES DE LA EMPRESA Y, A FALTA DE ESOS ELEMENTOS DE JUICIO, A RAZONES DE EQUIDAD Y BUEN SENTIDO.

**Art-12** ENTRE LA TERMINACIÓN DE UNA JORNADA, ORDINARIA O CON ADICIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, Y LA INICIACIÓN DE LA SIGUIENTE, DEBERÁ MEDIAR UN LAPSO NO MENOR DE OCHO HORAS

**Art-13** LAS LABORES QUE SE EJECUTEN EN HORAS NOCTURNAS SE PAGARAN POR LO MENOS, CON UN VEINTICINCO POR CIENTO DE RECARGO SOBRE EL SALARIO ESTABLECIDO PARA IGUAL TRABAJO EN HORAS DIURNAS.

**Art-14** EL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS SOLÓ PODRÁ PACTARSE EN FORMA OCASIONAL, CUANDO CIRCUNSTANCIAS INPREVISTAS, ESPECIALES O NECESARIAS ASI LO EXIJAN.

SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR, EN LAS EMPRESAS EN QUE SE TRABAJE LAS VEINTICUATRO HORAS DEL DÍA, PODRÁ ESTIPULARSE EL TRABAJO DE UNA HORA EXTRAORDINARIA EN FORMA PERMANENTE, PARA SER PRESTADO EN LA JORNADA NOCTURNA.

TAMBIÉN PODRÁ PACTARSE EL TRABAJO DE UNA HORA EXTRA DIARIA, PARA EL SOLÓ EFECTO DE REPONER LAS CUATRO HORAS DEL SEXTO DÍA LABORAL, CON EL OBJETO DE QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN DESCANSAR, EN FORMA CONSECUTIVA, LOS DÍAS SABADO Y DOMINGO DE CADA SEMANA.

EN LOS CASOS A QUE SE REFIEREN LOS DOS INCISOS ANTERIORES, PARA QUE EL ACUERDO SEA VALIDO, SERÁ NECESARIA LA APROBACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO.

## **CAPITULO IV**

### **HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA**

**Art-15** EN LA EMPRESA LA HORA ESTABLECIDA POR JORNADA DE TRABAJO ES DE LA SIGUIENTE MANERA: 45 MINUTOS DE ALMUERZO Y SE LES ASIGNARA UN LUGAR CON LAS CONDICIONES HIGIÉNICAMENTE ADECUADAS PARA QUE PUEDAN INGERIR SUS ALIMENTOS.

HORARIO DE ALMUERZO

DE 7:15 am A 11:50am.(45 minutos para el almuerzo) de 11:50 a 12:35 md



DE 7:15 am a 12:00 md. (45 minutos para el almuerzo) de 12:00 a 12:45 md

**Art-16** CONSIDERASE TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO TODO AQUEL EN EL QUE EL TRABAJADOR ESTA A DISPOSICION DEL PATRONO; LO MISMO QUE EL DE LAS PAUSAS INDISPENSABLES PARA DESCANSAR, COMER O SATISFACER OTRAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

## **CAPITULO V.**

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

**Art-17** SALARIO: ES LA RETRIBUCIÓN EN DINERO QUE EL PATRONO ESTÁ OBLIGADO A PAGAR AL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS QUE LE PRESTA EN VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

CONSIDERASE INTEGRANTE DEL SALARIO, TODO LO QUE RECIBE EL TRABAJADOR EN DINERO Y QUE IMPLIQUE RETRIBUCIÓN DE SERVICIOS, CUALQUIERA QUE SEA LA FORMA O DENOMINACIÓN QUE SE ADOPTE, COMO LOS SOBRESUELDOS Y BONIFICACIONES HABITUALES; DESCANSO SEMANAL O DE ASUETO, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

NO CONSTITUYEN SALARIO LAS SUMAS QUE OCASIONALMENTE Y POR MERA LIBERALIDAD RECIBE EL TRABAJADOR 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 Ú OTROS SEMEJANTES, NI TAMPOCO LAS PRESTACIONES SOCIALES DE QUE TRATA EL CÓDIGO DE TRABAJO.

**Art-18** EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES SERÁ PAGADO CATORCENALMENTE OSEA CADA CATORCE DIAS, Y SERÁ POR MEDIO DE UN DEPOSITO BANCARIO, ABONANDOLOS A LA CUENTA DE CADA EMPLEADO.

**Art-19** CADA UNO DE LOS EMPLEADOS DEBERA FIRMAR PLANILLA DE PAGO Y A SU VEZ RECIBIRÁ SU RESPECTIVO COMPROBANTE DONDE SE DETALLAN LOS DESCUENTOS DE LEY Y OTROS DESCUENTOS ASÍ COMO LO LIQUIDO A RECIBIR.

**Art-20** EL SALARIO SE ESTIPULARA LIBREMENTE; PERO NO SERA INFERIOR AL MÍNIMO FIJADO DE LAS MANERAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y DECRETOS CORRESPONDIENTES.

**Art-21** EL PAGO DEL SALARIO DEBE REALIZARCE EN LA FECHA CONVENIDA, EN LA ESTABLECIDA EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, EN LA ACOSTUMBRADA O DE CONFORMIDAD A LAS REGLAS SIGUIENTES:

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



1ro. SI SE HUBIERE ESTIPULADO POR UNIDAD DE TIEMPO, AL VENCIMIENTO DEL PERIODO CORRESPONDIENTE COMO SEMANA, QUINCENA, MES O EL DÍA HABIL INMEDIATO ANTERIOR.

2do. SI SE HUBIERE ESTIPULADO POR UNIDAD DE OBRA, SISTEMA MIXTO, POR TAREA, O A DESTAJO, DENTRO DE LOS DOS DÍAS SIGUIENTES AL DE LA ENTREGA O RECUENTO RESPECTIVO; Y

3ro. SI SE HUBIERE ESTIPULADO POR COMISIÓN, AL SER LIQUIDAD, OPERACIÓN ESTÁ QUE HARA LA EMPRESA EN FORMA INDIVIDUAL O GENERAL, POR LO MENOS CADA QUINCE DÍAS. AL MISMO TIEMPO DEBERÁ PAGARSE EL SALARIO FIJO A QUE SE REFIERE LA LETRA d) DEL ART-126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES, CALIFICADAS PREVIAMENTE POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, LOS PLAZOS A QUE SE REFIERE ESTE ARTICULO PODRAN AMPLIARSE SIN QUE ESTA AMPLIACIÓN PUEDA EXCEDER DE SEIS DÍAS.

**Art-22** EL SALARIO NO SE PUEDE COMPENSAR, PODRÁ RETENERSE HASTA UN VEINTE POR CIENTO PARA CUBRIR EN CONJUNTO OBLIGACIONES ALIMENTICIAS, CUOTAS SINDICALES, COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL E IMPUESTOS.

**Art-23** TODO 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; LAS HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS LABORADAS EN JORNADAS DIURNAS O NOCTURNAS; Y LOS DIAS HÁBILES, DE ASUETO Y DE DESCANSO EN QUE LABOREN. TAMBIEN CONSTARAN LOS SALARIOS QUE EN FORMA DE COMISIÓN SE HAYAN DEVENGADO Y TODA CLASE DE CANTIDADES PAGADAS.

**Art-24** DICHOS DOCUMENTOS DEBERAN SER FIRMADOS POR EL TRABAJADOR Y SI ESTE NO SUPIERE O NO PUDIERE, DEBERA ESTAMPAR LA HUELLA DIGITAL DEL PULGAR DE LA MANO DERECHA O A FALTA DE ESTE LA DE CUALQUIER DEDO.

**Art-25** EL TRABAJADOR RECIBIRA SI LO SOLICITA, UNA COPIA DE SUS RECIBOS DE PAGO, EN LA QUE SE HARÁ CONSTAR TODOS LOS ELEMENTOS DE SU REMUNERACIÓN Y DE LOS DESCUENTOS QUE SE HAN PRACTICADO SOBRE LA MISMA.

**Art-26** DEBERA REMUNERARSE CON SALARIO BÁSICO DE UN DÍA AQUÉL EN QUE SOLO SE LABOREN LAS HORAS NECESARIAS PARA COMPLETAR LA SEMANA LABORAL

## CAPITULO VI.

APROBADO

**DESCANSO SEMANAL**

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**Art-27** TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A UN DÍA DE DESCANSO REMUNERADO POR CADA SEMANA LABORAL  
EL TRABAJADOR QUE NO COMPLETE SU SEMANA LABORAL SIN CAUSA JUSTIFICADA DE SU PARTE, NO TENDRA DERECHO A LA REMUNERACION ESTABLECIDA EN EL INCISO ANTERIOR.

**Art-28** EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL ES EL DOMINGO. SIN EMBARGO, LAS EMPRESAS DE TRABAJO CONTINUO, O QUE PRESTEN UN SERVICIO PUBLICO, O DE AQUELLAS QUE POR LA ÍNDOLE DE SUS ACTIVIDADES LABOREN NORMALMENTE EN DÍA DOMINGO, TIENEN LA FACULTAD DE SEÑALAR A SUS TRABAJADORES EL DÍA DE DESCANSO QUE LES CORRESPONDA EN LA SEMANA, FUERA DE ESTOS CASOS, CUANDO LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA LO REQUIERAN, EL PATRONO, PARA SEÑALAR A SUS TRABAJADORES UN DÍA DE DESCANSO DISTINTO DEL DOMINGO, DEBERÁ SOLICITAR AUTORIZACIÓN AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO.

**Art-29** LOS TRABAJADORES QUE DE COMÚN ACUERDO CON SUS PATRONOS TRABAJEN EN EL DÍA QUE LEGAL O CONTRACTUALMENTE SE LES HAYA SEÑALADO PARA SU DESCANSO SEMANAL, TENDRÁN DERECHO AL SALARIO BÁSICO CORRESPONDIENTE A ESE DIA, MAS UNA REMUNERACION DEL CINCUENTA POR CIENTO COMO MINIMO, POR LAS HORAS QUE TRABAJEN Y A UN DIA DE DESCANSO COMPENSATORIO REMUNERADO.

SI TRABAJAN EN HORAS EXTRAORDINARIAS, EL CALCULO PARA EL PAGO DE LOS RECARGOS RESPECTIVOS SE HARA TOMANDO COMO BASE EL SALARIO EXTRAORDINARIO QUE LES CORRESPONDE POR LA JORNADA DE ESE DIA, SEGÚN LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR.

**Art-30** EL DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO, SERÁ REMUNERADO CON SALARÍO BÁSICO Y DEBERÁ CONCEDERSE EN LA MISMA SEMANA LABORAL O EN LA SIGUIENTE.

**Art-31** EL DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO SE COMPUTARA COMO DE TRABAJO EFECTIVO PARA LOS EFECTOS DE COMPLETAR LA SEMANA LABORAL EN QUE QUEDARE COMPRENDIDO.

**Art-32** LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A GOZAR DE UNA PRESTACION EQUIVALENTE AL SALARIO BASICO EN SU CORRESPONDIENTE DÍA DE DESCANSO.

SI EL SALARIO SE ESTIPULARE POR SEMANA, QUINCENA, MES U OTRO PERIODO MAYOR, SE PRESUME QUE EN SU MONTO VA INCLUIDA LA PRESTACION PECUNIARIA DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL.

**CAPITULO VII**  
**ASUETO**

# APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**Art-33** LA EMPRESA RECONOCE COMO DÍAS DE ASUETO LOS SIGUIENTES:

- 1ro DE ENERO.
- JUEVES, VIERNES Y SABADO DE SEMANA SANTA.
- 1ro DE MAYO.
- 6 DE AGOSTO.
- 15 DE SEPTIEMBRE.
- 2 DE NOVIEMBRE.
- 25 DE DICIEMBRE.

ADEMAS SE ESTABLECEN EL TRES Y CINCO DE AGOSTO EN LA CIUDAD DE SAN SALVADOR; Y EN EL RESTO DE LA REPUBLICA, EL DÍA PRINCIPAL DE LA FESTIVIDAD MÁS IMPORTANTE DEL LUGAR, SEGÚN LA COSTUMBRE.

**Art-34** TODA MODIFICACIÓN, SUPRESION Ó REFORMA QUE POR DECRETRO LEGISLATIVO SE HICIERE DE LOS DÍAS DE ASUETO, QUEDARA INCORPORADO DE PLENO DERECHO EN EL ARTICULO QUE ANTECEDE, TENIENDO EFECTO DICHA MODIFICACION, SUPRESION O REFORMA DESDE EL DIA EN QUE ENTRE EN VIGENCIA EL DECRETO CORRESPONDIENTE

**Art-35** LA FORMA EN QUE DEBE SER REMUNERADO UN DIA DE ASUETO ES SALARIO BÁSICO, CALCULADO DE ACUERDO CON LAS REGLAS ESTABLECIDAS EN EL LITERAL A DEL ART-142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, QUE DICE QUE PARA CALCULAR UN DÍA DE SALARIO BÁSICO SE TIENE QUE TOMAR LA CANTIDAD QUE RESULTE DE DIVIDIR LA SUMA ESTIPULADA POR SEMANA, QUINCENA, MES U OTRA UNIDAD DE TIEMPO ENTRE EN NUMERO TOTAL DE DIAS CONTENIDOS EN EL PERIODO DE QUE SE TRATE. SI EL SALARIO SE HUBIERE ESTIPULADO POR SEMANA, QUINCENA, MES U OTRO PERIODO MAYOR, SE PRESUME QUE EN SU MONTO ESTA INCLUIDA LA REMUNERACION DEL DÍA DE ASUETO.

**Art-36** LOS TRABAJADORES QUE DE COMÚN ACUERDO CON SU PATRONO TRABAJEN EN DÍA DE ASUETO, DEVENGARAN UN SALARIO EXTRAORDINARIO INTEGRADO POR EL SALARIO ORDINARIO MAS UN RECARGO DEL CIENTO POR CIENTO DE ESTE. SI TRABAJAN EN HORAS EXTRAORDINARIAS, EL CALCULO PARA EL PAGO DE LOS RECARGOS RESPECTIVOS SE HARA EN BASE AL SALARIO EXTRAORDINARIO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR.

**Art-37** SI CONCIDIERE UN DÍA DE ASUETO CON EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO ÚNICAMENTE A SU SALARIO BÁSICO; PERO SI TRABAJARE EN DICHO DIA, TENDRA DERECHO A LA REMUNERACION ESPECIAL QUE ESTABLECE EL ART-192 DEL CODIGO DE TRABAJO Y AL CORRESPONDIENTE DESCANSO COMPENSATORIO REMUNERADO.

127

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



**CAPITULO VIII**  
**VACACIONES ANUALES**

**Art-38** DESPUÉS DE UN AÑO DE TRABAJO CONTINUÓ EN LA MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO O BAJO LA DEPENDENCIA DE UN MISMO PATRONO, LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UN PERIODO DE VACACIONES CUYA DURACIÓN SERA DE QUINCE DÍAS, LOS CUALES SERÁN REMUNERADOS CON UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO CORRESPONDIENTE A DICHO LAPSO MAS UN RECARGO DEL 30% DEL MISMO.

**Art-39** EL PATRONO PODRA DISPONER QUE TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, DISFRUTE COLECTIVAMENTE, DENTRO DE UN MISMO PERIODO, DE LA VACACIÓN ANUAL REMUNERADA. EN TAL CASO NO SERÁ NECESARIO QUE EL TRABAJADOR COMPLETE EL AÑO DE SERVICIO QUE EXIGE EL ART-177 DEL CODIGO DE TRABAJO, NI LOS DOSCIENTOS DÍAS DE QUE HABLA EL ART-180 DEL MISMO CUERPO LEGAL.

**Art-40** LOS DÍAS DE ASUETO Y DE DESCANSO SEMANAL QUE QUEDAREN COMPRENDIDOS DENTRO DEL PERÍODO DE VACACIONES, NO PROLONGARAN LA DURACIÓN DE ESTAS; PERO LAS VACACIONES NO PODRÁN INICIARCE EN TALES DÍAS. LOS DESCANSOS SEMANALES COMPENSATORIOS NO PODRÁN INCLUIRSE EN EL PERÍODO DE VACACIONES.

**Art-41** TAMBIEN PODRÁ EL PATRONO, DE ACUERDO CON LA MAYORIA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, FRACCIONAR LAS VACACIONES EN DOS O MAS PERIODOS DENTRO DEL AÑO DE TRABAJO. SI FUEREN DOS, CADA PERIODO DEBERA DURAR DIEZ DIAS POR LO MENOS; Y, SI FUEREN TRES O MÁS, SIETE DIAS COMO MINIMO.

**Art-42** EL PATRONO DEBE SEÑALAR LA EPOCA EN QUE EL TRABAJADOR HA DE GOZAR LAS VACACIONES Y NOTIFICARLE LA FECHA DE INICIACIÓN DE ELLAS, CON TREINTA DIAS 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-43** PARA CALCULAR LA REMUNERACIÓN QUE EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR EN CONCEPTO DE PRESTACIÓN POR VACACIONES, SE TOMARA EN CUENTA:

728  
**APROBADO**

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



1º) EL SALARIO BASICO QUE DEVENGUE A LA FECHA EN QUE DEBA GOZAR DE ELLAS, CUANDO EL SALARIO HUBIERE SIDO ESTIPULADO POR UNIDAD DE TIEMPO;

2º) EL SALARIO BÁSICO QUE RESULTE DE DIVIDIR LOS SALARIOS ORDINARIOS QUE EL TRABAJADOR HAYA DEVENGADO DURANTE LOS SEIS MESES ANTERIORES A LA FECHA EN QUE DEBA GOZAR DE ELLAS, ENTRE EL NUMERO DE DIAS LABORALES COMPRENDIDOS EN DICHO PERIODO, CUANDO SE TRATE DE CUALQUIER OTRA FORMA DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

**Art-44** LA REMUNERACIÓN EN CONCEPTO DE VACACIONES DEBE PAGARSE INMEDIATAMENTE ANTES DE QUE EL TRABAJADOR EMPIECE A GOZARLAS Y CUBRIRA TODOS LOS DIAS QUE QUEDAREN COMPRENDIDOS ENTRE LA FECHA EN QUE SE VA DE VACACIONES Y AQUELLA EN QUE DEBA VOLVER AL TRABAJO.

**Art-45** CUANDO SE DECLARE TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO, O CUANDO EL TRABAJADOR FUERE DESPEDIDO DE HECHO SIN CAUSA LEGAL, TENDRA DERECHO A QUE SE LE PAGUE LA REMUNERACIÓN DE LOS DÍAS QUE DE MANERA PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO, LE CORRESPONDAN EN CONCEPTO DE VACACIONES. PERO SI YA HUBIERE TERMINADO EL AÑO CONTINUO DE SERVICIO, AUNQUE EL CONTRATO TERMINARE SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO, ESTE DEBERÁ PAGAR AL TRABAJADOR LA RETRIBUCIÓN A QUE TIENE DERECHO EN CONCEPTO DE VACACIONES.

## **CAPITULO IX** **AGUINALDOS.**

**Art-46** TODO TRABAJADOR TENDRA DERECHO A QUE SE LE PAGUE UNA PRIMA EN CONCEPTO DE AGUINALDO POR CADA AÑO DE TRABAJO.

**Art-47** LOS PATRONOS ESTARAN OBLIGADOS AL PAGO COMPLETO DE LA PRIMA EN CONCEPTO DE AGUINALDO, CUANDO EL TRABAJADOR TUVIERE UN AÑO O MÁS DE ESTAR A SU SERVICIO.

LOS TRABAJADORES QUE AL DIA DOCE DE DICIEMBRE NO TUVIEREN UN AÑO DE SERVIR A UN MISMO PATRONO, TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES PAGUE LA PARTE PROPORCIONAL AL TIEMPO LABORADO DE LA CANTIDAD QUE LES HABRÍA CORRESPONDIDO SI HUBIEREN COMPLETADO UN AÑO DE SERVICIOS A LA FECHA INDICADA.

**Art-48** LA CANTIDAD MÍNIMA QUE DEBERA PAGARSE AL TRABAJADOR COMO PRIMA EN CONCEPTO DE AGUINALDO SERA:

1ro) PARA QUIEN TUVIERE UN AÑO O MAS, Y MENOS DE TRES AÑOS DE SERVICIO LA PRESTACION SERA EQUIVALENTE A DIEZ DÍAS DE SALARIO.



2do) PARA QUIEN TUVIERE TRES AÑOS O MAS, Y MENOS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIO LA PRESTACION SERÁ EQUIVALENTE A QUINCE DIAS DE SALARIO.

3ro) PARA QUIEN TUVIERE DIEZ AÑOS O MAS DE SERVICIO, TENDRÁ UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE A DIECIOCHO DÍAS DE SALARIO.

**Art-49** PARA CALCULAR LA REMUNERACIÓN QUE EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR EN CONCEPTO DE AGUINALDO, SE TOMARÁ EN CUENTA:

A) EL SALARIO BÁSICO QUE DEVENGUE A LA FECHA EN QUE DEBE PAGARSE EL AGUINALDO CUANDO EL SALARIO HUBIESE SIDO ESTIPULADO POR UNIDAD DE TIEMPO; Y

B) EL SALARIO BÁSICO QUE RESULTE DE DIVIDIR LOS SALARIOS ORDINARIOS QUE EL TRABAJADOR HAYA DEVENGADO DURANTE LOS SEIS MESES ANTERIORES A LA FECHA, EN QUE DEBE PAGARSE EL AGUINALDO, ENTRE EL NÚMERO DE DÍAS LABORABLES COMPENDIDOS EN DICHO PERIODO, CUANDO SE TRATE DE CUALQUIER OTRA FORMA DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

**Art-50** LA PRIMA QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO DEBE ENTREGARSE A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A ELLA, DEBERA PAGARSE EN EL LAPSO COMPENDIDO ENTRE EL DOCE Y EL VEINTE DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.

**Art-51** PERDERÁN TOTALMENTE EL DERECHO AL AGUINALDO LOS TRABAJADORES QUE EN DOS MESES, SEAN O NO CONSECUTIVOS, DEL PERIODO COMPENDIDO ENTRE EL DOCE DE DICIEMBRE ANTERIOR Y EL ONCE DE DICIEMBRE DEL AÑO EN QUE HABRÍA QUE PAGARSE LA PRIMA, HAYAN TENIDO EN CADA UNO DE DICHS MESES, MÁS DE DOS FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS AL TRABAJO, AUNQUE ESTAS FUEREN SOLO DE MEDIO DIA.

**Art-52** CUANDO SE DECLARE TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO, O CUANDO EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO A QUE SE LE PAGUE LA REMUNERACION DE LOS DÍAS QUE, DE MANERA PROPORCIONAL EL TIEMPO TRABAJADO, LE CORRESPONDA EN CONCEPTO DE AGUINALDO.

## CAPITULO X

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

**Art-53** SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS):

A) CUMPLIR Y PRESENTARSE A LA HORA SEÑALADA EN EL HORARIO RESPECTIVO, PARA PREPARARSE A SU INICIO DE LABORES Y MARCAR CON SU CARNET DE IDENTIFICACIÓN, TANTO LA ENTRADA COMO LA SALIDA.



- B) REALIZAR SU TRABAJO CON EFICIENCIA, ESTRICTAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE SE LE HAN ENCOMENDADO.
- C) PERMITIR EL REGISTRO DECOROSO EFECTUADO POR EL PERSONAL DE VIGILANCIA, A LA ENTRADA Y SALIDA DE LA EMPRESA.
- D) A MANTENER COMPLETAMENTE LIMPIO Y ORDENADO EL LUGAR DE TRABAJO.
- E) A PRESENTARSE VESTIDO CORRECTAMENTE Y CONSERVAR ESA CORRECCIÓN DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.
- F) A GUARDAR EL DEBIDO RESPETO A SUS JEFES, COMPAÑEROS Y COLABORADORES. ASI COMO TAMBIÉN OBEDECER INSTRUCCIONES QUE RECIBA DE SU JEFE, EN LO RELATIVO AL DESARROLLO DE SU TRABAJO.
- G) A GUARDAR RIGUROSA RESERVA DE AQUELLOS ASUNTOS Y OPERACIONES QUE CUYA DIVULGACIÓN CAUSE PERJUICIO A LA EMPRESA.
- H) TODO TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A CUMPLIR LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA SU BENEFICIO, QUE LA EMPRESA ESTABLEZCA. ASÍ COMO CUMPLIR LAS INDICACIONES E INSTRUCCIONES, QUE TENGAN POR FINALIDAD PROTEGER SU VIDA, SALUD E INTEGRIDAD FÍSICA.
- I) A RESPETAR LOS HORARIOS ESTABLECIDOS PARA EL ALMUERZO
- J) A RESPETAR LOS HORARIOS ESTABLECIDOS PARA EL ASEO DE LOS SERVICIOS SANITARIOS.
- K) A RESPETAR A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
- L) PROCURAR COMPLETA ARMONÍA CON SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO EN LAS RELACIONES PERSONALES Y EN LA EJECUCIÓN DE LABORES.
- M) GUARDAR BUENA CONDUCTA EN TODO SENTIDO Y OBRAR CON ESPIRITU DE LEAL COLABORACIÓN EN EL ORDEN MORAL Y DISCIPLINA GENERAL DE LA EMPRESA.
- N) EJECUTAR LOS TRABAJOS QUE SE LE ASIGNEN CON HONRADEZ, BUENA VOLUNTAD Y DE LA MEJOR MANERA POSIBLE.
- O) CADA TRABAJADOR DEBE DESEMPEÑAR SUS LABORES CON RESPONSABILIDAD, ESmero, EXCELENTE CALIDAD, DEBIENDO PRESTAR LA COLABORACIÓN QUE SEA NECESARIA PARA LOGRAR UN DESEMPEÑO EFICIENTE.
- P) DESEMPEÑAR EL TRABAJO CONVENIDO. A FALTA DE ESTIPULACIÓN, EL QUE EL PATRONO O SUS REPRESENTANTES LES INDIQUEN, SIEMPRE QUE SEA COMPATIBLE CON SU APTITUD O CONDICIÓN FISICA Y QUE TENGA RELACIÓN CON EL NEGOCIO O INDUSTRIA A QUE SE DEDICA EL PATRONO;
- Q) OBEDECER LAS INSTRUCCIONES QUE RECIBAN DEL PATRONO O DE SUS REPRESENTANTES EN LO RELATIVO AL DESEMPEÑO DE SUS LABORES;
- R) DESEMPEÑAR EL TRABAJO CON DILIGENCIA Y EFICIENCIA APROPIADAS Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIDOS;
- S) GUARDAR RIGUROSA RESERVA DE LOS SECRETOS DE LA EMPRESA DE LOS CUALES TUVIEREN CONOCIMIENTO POR RAZÓN DE SU CARGO Y SOBRE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS CUYA DIVULGACIÓN PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA;
- T) OBSERVAR BUENA CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO O EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES;

737

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



U) RESTITUIR AL PATRONO EN EL MISMO ESTADO EN QUE SE LOS ENTREGO, LOS MATERIALES QUE ESTE HAYA PROPORCIONADO PARA EL TRABAJO Y QUE NO HUBIEREN 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;

V) CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS, MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS DE PROPIEDAD DEL PATRONO QUE ESTEN A SU CUIDADO, SIN QUE EN NINGÚN CASO DEBAN RESPONDER DEL DETERIORO OCASIONADO POR EL USO NATURAL DE ESTOS OBJETOS, NI DEL OCASIONADO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, NI DEL PROVENIENTE DE SU MALA CALIDAD O DEFECTUOSA FABRICACIÓN;

W) PRESTAR AUXILIO EN CUALQUIER TIEMPO QUE SE NECESITE, CUANDO POR SINIESTRO O RIESGO INMINENTE DENTRO DE LA EMPRESA, PELIGREN LA INTEGRIDAD PERSONAL O LOS INTERESES DEL PATRONO Ó DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO;

X) DESOCUPAR LA CASA DE HABITACIÓN PROPORCIONADA POR EL PATRONO, EN EL TERMINO DE TREINTA DÍAS CONTADOS DESDE LA FECHA EN QUE TERMINE EL CONTRATO DE TRABAJO POR CUALQUIER CAUSA. SI EL TRABAJADOR ENCONTRARE OTRO TRABAJO ANTES DE LOS TREINTA DÍAS, DEBERA DESOCUPAR LA CASA O HABITACIÓN A MÁS TARDAR DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL DÍA EN QUE ENTRO AL SERVICIO DEL NUEVO PATRONO; PERO DEBERA DESOCUPARLA INMEDIATAMENTE QUE DEJE DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR CUALQUIER COSA, CUANDO OCUPAR LA CASA O HABITACIÓN RESULTE INHERENTE A LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO. SI EL TRABAJADOR NO CUMPLE CON LO DISPUESTO EN EL INCÍSO ANTERIOR EL JUEZ DE TRABAJO COMPETENTE, A PETICIÓN DEL PATRONO, ORDENARA EL LANZAMIENTO SIN MAS TRAMITE NI DILIGENCIA;

Y) SOMETERSE A EXAMEN MEDICO CUANDO FUEREN REQUERIDOS POR EL PATRONO O POR LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS CON EL OBJETO DE COMPROBAR SU ESTADO DE SALUD;

Z) OBSERVAR Estrictamente todas las prescripciones concernientes a HIGIENE Y SEGURIDAD ESTABLECIDAS POR LAS LEYES, REGLAMENTOS Y DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS; Y A LAS QUE INDIQUEN LOS PATRONOS PARA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS LUGARES DE TRABAJO;

AA) CUMPLIR CON EL CORRESPONDIENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO;

BB) TODAS LAS QUE LES IMPONGAN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y DEMÁS FUENTES DE OBLIGACIONES LABORALES.

#### **Art-54 SON PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES**

a) LLEGAR CON RETRASO A LA HORA DE TRABAJO, ASI COMO RETIRARSE ANTES DE LA HORA INDICADA.

732  
**APROBADO**

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



- b) FALTAR A SUS LABORES SIN PREVIA AUTORIZACION Y SIN CAUSA JUSTIFICADA.
- c) DEJAR DE MARCAR SU PROPIO CARNET O MARCAR EL DE OTRO TRABAJADOR, ASÍ COMO SUSTITUIR A ESTE EN CUALQUIER FORMA IRREGULAR.
- d) DESTRUIR, DAÑAR, RETIRAR DE LOS ARCHIVOS O DAR A CONOCER CUALQUIER DOCUMENTO DE LA EMPRESA, SIN AUTORIZACION DE LA MISMA.
- e) AMENAZAR O AGREDIR A SUPERIORES O COMPAÑEROS EN HORAS LABORALES, O CALIFICARLOS DE APODOS, PALABRAS GROCERAS O ACTOS SEMEJANTES.
- f) TRANSPORTAR EN LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA, SIN PREVIA AUTORIZACIÓN A PERSONAS Y OBJETOS AJENOS A ELLA.
- g) DEJAR QUE LOS VEHÍCULOS DE LA EMPRESA SEAN MOVIDOS O CONDUCIDOS POR PERSONAS DIFERENTES AL RESPECTIVO CONDUCTOR, SALVO PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA GERENCIA.
- h) FUMAR DENTRO DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN, O LUGARES QUE LA EMPRESA SEÑALE COMO PROHIBIDOS.
- i) ASISTIR A LA EMPRESA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE CUALQUIER TIPO DE DROGA, QUE ALTEREN EL ESTADO NORMAL DE LAS PERSONAS O INGERIR ESTAS DENTRO DE LA PLANTA.
- j) PORTAR RADIOS U OTROS APARATOS DE SONIDO EN HORAS DE TRABAJO, ASI COMO TAMBIÉN TELEFONOS CELULARES.
- k) HACER REUNIONES NO AUTORIZADAS EN HORAS DE TRABAJO.
- l) PORTAR ARMAS DE CUALQUIER NATURALEZA, MIENTRAS PERMANEZCA EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.
- m) REALIZAR CUALQUIER ACCIÓN QUE PONGA EN PELIGRO LA SEGURIDAD DEL PROPIO TRABAJADOR, SUS COMPAÑEROS, SUBALTERNOS O JEFES, ASÍ COMO LOS BIENES DE LA EMPRESA.
- n) PERDERER EL TIEMPO Y HACER PERDERLO A SUS COMPAÑEROS EN CONVERSACIONES INÚTILES DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO.
- o) DISCUTIR ASUNTOS POLÍTICOS O RELIGIOSOS, O HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA DENTRO DE LA EMPRESA.
- p) REALIZAR COLECTAS O RIFAS Y RECOGER FIRMAS PARA CUALQUIER OBJETO, ASÍ COMO PRACTICAR JUEGOS DE AZAR COMO NAIPE, DADOS Y OTROS EN HORAS LABORALES.

## **CAPITULO XI.**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA**

**Art-55 SON OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA:**

1ro. PAGAR AL TRABAJADOR SU SALARIO EN LA FORMA CUANTÍA, FECHA Y LUGAR ESTABLECIDOS EN EL CAPITULO V DE ESTE REGLAMENTO.

2do. PAGAR AL TRABAJADOR UNA PRESTACIÓN PECUNIARIA EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO QUE HABRÍA DEVENGADO DURANTE EL TIEMPO QUE DEJARE DE TRABAJAR POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRONO;



3ro. PROPORCIONAR AL TRABAJADOR LOS MATERIALES NECESARIOS PARA EL TRABAJO; ASÍ COMO LAS HERRAMIENTAS Y ÚTILES ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES, CUANDO NO SE HAYA CONVENIDO QUE EL TRABAJADOR PROPORCIONE ESTOS ÚLTIMOS;

4to. PROPORCIONAR LUGAR SEGURO PARA LA GUARDA DE LAS HERRAMIENTAS Y ÚTILES DEL TRABAJADOR, CUANDO ESTOS NECESARIAMENTE DEBÁN MANTENERSE EN EL LUGAR DONDE SE PRESTAN LOS SERVICIOS. EN ESTE CASO, EL INVENTARIO DE HERRAMIENTAS Y ÚTILES DEBERÁ HACERSE SIEMPRE QUE CUALQUIERA DE LAS PARTES LO SOLICITE.

5to. GUARDAR LA DEBIDA CONSIDERACIÓN A LOS TRABAJADORES, ABSTENIENDOSE DE MALTRATOS DE OBRA O DE PALABRA.

6to. CONCEDER LICENCIA AL TRABAJADOR.

A) PARA CUMPLIR OBLIGACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO ESTABLECIDAS POR LA LEY Ú ORDENADAS POR AUTORIDAD COMPETENTE. EN ESTOS CASOS EL PATRONO NO DEBERÁ PAGAR AL TRABAJADOR, UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO QUE HABRÍA DEVENGADO EN EL TIEMPO QUE REQUIERE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DICHAS;

B) PARA CUMPLIR LAS OBLIGACIONES QUE RACIONALMENTE RECLAMEN SU PRESENCIA COMO EN LOS CASOS DE MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE SU CONYUGUE, DE SUS ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES; LO MÍSMO 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 EMPRESA. ESTA LICENCIA DURARA 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, 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. EL PATRONO, POR ESTA CAUSA, NO ESTÁ OBLIGADO A RECONOCER PRESTACIÓN ALGUNA;

7º- MANTENER EL NÚMERO SUFICIENTE DE ASIENTOS O SILLAS A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES. LA MISMA DISPOSICIÓN SE OBSERVARA EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES CUANDO LO PERMITA LA NATURALEZA DEL TRABAJO;

734

APROBADO



8°. LA EMPRESA CONTRATARA COMO MÍNIMO, POR CADA VEINTICINCO TRABAJADORES QUE TENGA A SU SERVICIO, A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y FORMACION PROFESIONAL, APTA PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO DE TRABAJO DE QUE SE TRATE.

9°. PAGAR AL TRABAJADOR LOS GASTOS DE IDA Y VUELTA CUANDO, POR RAZONES DEL SERVICIO, TENGA QUE TRASLADARSE A UN LUGAR DISTINTO DEL DE SU RESIDENCIA.

10°. CUMPLIR CON EL CORRESPONDIENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO; Y

11°. TODAS LAS QUE LES IMPONGAN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA ENFERMEDAD DE LA INFECCIÓN PROVOCADA POR EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA, Y DEMÁS FUENTES DE OBLIGACIONES LABORALES.

**Art-56.- SE PROHIBE A LA EMPRESA:**

1º) EXIGIR A SUS TRABAJADORES QUE COMPREN ARTÍCULOS DE CUALQUIER CLASE EN ESTABLECIMIENTOS O A PERSONAS DETERMINADOS, SEA AL CRÉDITO O AL CONTADO;

2º) EXIGIR O ACEPTAR DE LOS TRABAJADORES GRATIFICACIONES PARA QUE SE LES ADMITA EN EL TRABAJO O PARA OBTENER ALGÚN PRIVILEGIO O CONCESION QUE SE RELACIONE CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO;

3º) TRATAR DE INFLUIR EN SUS TRABAJADORES EN CUANTO AL EJERCICIO DE SUS DERECHOS POLÍTICOS O CONVICCIONES RELIGIOSAS;

4º) TRATAR DE INFLUIR EN SUS TRABAJADORES EN LO RELATIVO AL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL;

5º) HACER POR MEDIOS DIRECTOS O INDIRECTOS, DESCRIMINACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR SU CONDICIÓN DE SINDICALIZACIÓN O TOMAR REPRESALIAS CONTRA ELLOS POR EL MÍSMO MOTIVO;

6º) RETENER LAS HERRAMIENTAS Ú OBJETOS QUE PERTENEZCAN A SUS TRABAJADORES, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE ESTOS; O PARA HACERSE PAGO A TITULO DE INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE ÑOS HUBIEREN OCASIONADO O PARA CUALQUIER OTRA CAUSA.

7º) HACER O AUTORIZAR COLECTAS O SUSCRIPCIONES OBLIGATORIAS ENTRE SUS TRABAJADORES;

8º) DIRIGIR LOS TRABAJADORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES O EN CUALQUIER OTRA CONDICIÓN ANORMAL ANÁLOGA;

735  
**APROBADO**

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



9º) PAGAR EL SALARIO CON FICHAS, VALES, PAGARES, CUPONES O CUALESQUIERA OTROS SÍMBOLOS QUE NO SEAN MONEDA DE CURSO LEGAL;

10º) REDUCIR, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, LOS SALARIOS QUE PAGAN, ASÍ COMO SUPRIMIR O MERMAR LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE SUMINISTRAN A SUS TRABAJADORES, SALVO QUE EXISTA CAUSA LEGAL;

11º) EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE TIENDA A RESTRINGIR LOS DERECHOS QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y DEMÁS FUENTES DE OBLIGACIONES LABORALES CONFIEREN A LOS TRABAJADORES; Y

12º) 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 PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR.

13º) EXIGIR A LAS MUJERES TRABAJADORAS, QUE SE SOMETAN A EXAMENES PREVIOS PARA COMPROBAR SI SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

14º) EXIGIR A LOS TRABAJADORES LA PRUEBA DEL VIH-SIDA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.

15º) REALIZAR POR MEDIOS DIRECTOS O INDIRECTOS CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN Y/O RESTRICCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES, POR SU CONDICIÓN DE VIH/SIDA, ASÍ COMO DIVULGAR SU DIAGNOSTICO.

## **CAPITULO XII**

### **LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES NI MENORES DE EDAD.**

**Art-57** LA EMPRESA ACATARA CUALQUIER DISPOSICIÓN LEGAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO AL REGIMEN DE ACTIVIDADES DE MUJERES Y MENORES, OTORGANDOLES A LA VEZ PROTECCIÓN QUE POR EL SEXO Y EDAD, LES CORRESPONDA.

2º. SE PROHIBE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS EN LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.

3º. SIN EMBARGO, SE PODRÁ AUTORIZAR EL TRABAJO DE MENORES A PARTIR DE LOS DOCE AÑOS, SIEMPRE QUE QUEDE PLENAMENTE GARANTIZADA SU SALUD, SEGURIDAD Y MORALIDAD Y QUE ESTOS HAYAN



RECIBIDO INSTRUCCIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL ADECUADA Y ESPECIFICA EN LA RAMA DE LA ACTIVIDAD CORRESPONDIENTE.

**Art-58** LOS TIPOS DE EMPLEO O DE TRABAJO A QUE SE APLICA EL PRESENTE ARTICULO, SERÁN DETERMINADOS POR LA REGLAMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PREVIA CONSULTA DEL CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO. LAS PROHIBICIONES Y RESTRICCIONES RELATIVAS EL EMPLEO DE MENORES NO SE APLICAN AL TRABAJO EFECTUADO EN ESCUELAS DE ENSEÑANZA GENERAL, PROFESIONAL O TÉCNICA O EN OTRAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN.

**Art-59** SON LABORES PELIGROSAS LAS QUE PUEDAN OCASIONAR LA MUERTE O DAÑAR DE MODO INMEDIATO Y GRAVE LA INTEGRIDAD FÍSICA DEL TRABAJADOR. ESTIMASE QUE EL PELIGRO QUE TALES LABORES IMPLICAN, PUEDE PROVENIR DE LA PROPIA NATURALEZA DE ELLAS, O DE LA CLASE DE MATERIALES QUE SE EMPLEEN, SE ELABOREN O SE DESPRENDAN, O DE LA CLASE DE RESIDUOS QUE DICHS MATERIALES DEJAREN, O DEL MANEJO SE SUSTANCIAS CORROSIVAS, INFLAMABLES O EXPLOSIVAS, O DEL ALMACENAMIENTO QUE EN CUALQUIER FORMA SE HAGA DE ESTAS SUSTANCIAS.

**Art-60** CONSIDERANSE LABORES PELIGROSAS, POR EJEMPLO, LAS SIGUEINTES:

- a) EL ENGRASADO, LIMPIEZA, REVISIÓN O REPARACIÓN DE MAQUINAS O MECANISMOS EN MOVIMIENTO;
- b) CUALQUIER TRABAJO EN QUE SE EMPLEEN SIERRAS AUTOMÁTICAS, CIRCULARES O DE CINTA; CIZALLAS, CUCHILLOS, CORTANTES, MARTINETES Y DEMÁS APARATOS MECANICOS CUYO MANEJO REQUIERE HERRAMIENTAS DE COCINA, DE CARNICERIA O DE OTRAS FAENAS SEMEJANTES;
- c) LAS DEMÁS QUE SE ESPECIFIQUEN EN LAS LEYES, REGLAMENTOS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE, CONVENCIONES O CONTRATOS COLECTIVOS, CONTRATOS INDIVIDUALES Y REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO.

**Art-61** SE PROHÍBE A LOS PATRONOS DESTINAR MUJERES EMBARAZADAS A TRABAJOS QUE REQUIERAN ESFUERZOS FÍSICOS INCOMPATIBLES CON SU ESTADO.

SE PRESUME QUE CUALQUIER TRABAJO QUE REQUIERE UN ESFUERZO FÍSICO CONSIDERABLE, ES INCOMPATIBLE CON EL ESTADO DE GRAVIDEZ DESPUÉS DEL CUARTO MES DE EMBARAZO.

**Art-62.** 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 PRUDUCIRAN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE LA MUJER TRABAJADORA, EXCEPTO CUANDO LA CAUSA DE ESTOS HAYA SIDO ANTERIOR AL EMBARAZO; PERO AÚN EN ESTE CASO, SUS EFECTOS NO TENDRÁN LUGAR SINO HASTA INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO EL DESCANSO ANTES EXPRESADO.

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



**CAPITULO XIII**

**EXAMENES MEDICOS Y MEDIDAS PROFILACTICAS.**

**Art-63** CUANDO A JUICIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL LA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD OFREZCA ALGÚN RIESGO PARA LA SALUD, VIDA O INTEGRIDAD FÍSICA DEL TRABAJADOR, ES OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS MANDAR A PRACTICA EXAMENES MÉDICOS O DE LABORATORIO A SUS TRABAJADORES.

**Art-64.** TODOS LOS TRABAJADORES DEBERÁN SOMETERSE A EXAMENES MÉDICOS O DE LABORATORIO CUANDO FUEREN REQUERIDOS POR EL PATRONO O POR LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, CON EL OBJETO DE COMPROBAR SU ESTADO DE SALUD.

**Art-65.** LOS TRABAJADORES DEBEN SER DESTINADOS A DESEMPEÑAR AQUELLOS TRABAJOS MÁS ADECUADOS A SU ESTADO DE SALUD Y SU CAPACIDAD FÍSICA, CON BASE EN LOS EXAMENES MÉDICOS CORRESPONDIENTES.

**Art-66.** ACCIDENTE DE TRABAJO ES TODA LESIÓN ORGÁNICA, PERTURBACIÓN FUNCIONAL O MUERTE, QUE EL TRABAJADOR SUFRA A CAUSA, CON OCASIÓN, O POR MOTIVO DEL TRABAJO. DICHA LESIÓN, PERTURBACIÓN O MUERTE HA DE SER PRODUCIDA POR LA ACCIÓN REPENTINA Y VIOLENTA DE UNA CAUSA EXTERIOR O DEL ESFUERZO REALIZADO.

**CAPITULO XIV.**

**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

**Art-67.** LA EMPRESA IMPLEMENTARA MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS DIFERENTES AREAS PARA PROTEGER LA VIDA, SALUD Y LA INTEGRIDAD DE CADA PERSONA QUE LABORA PARA LA MISMA.

**Art-68.** TODO PATRONO DEBE ADOPTAR Y PONER EN PRACTICA MEDIDAS ADECUADAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO, PARA PROTEGER LA VIDA, LA SALUD Y LA INTEGRIDAD CORPORAL DE SUS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A:

- 1° LAS OPERACIONES Y PROCESOS DE TRABAJO
- 2° EL SUMINISTRO, USO Y MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL.
- 3° LAS EDIFICACIONES, INSTALACIONES Y CONDICIONES AMBIENTALES; Y

733  
**APROBADO**

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



4° LA COLOCACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RESGUARDOS Y PROTECCIONES QUE AISLEN O PREVENGAN DE LOS PELIGROS PROVENIENTES DE LAS MAQUINAS Y DE TODO GENERO DE INSTALACIONES.

**Art-69.** TODO TRABAJADOR ESTARÁ OBLIGADO A CUMPLIR CON LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE Y CON LAS RECOMENDACIONES TÉCNICAS, EN LO QUE SE REFIERE: AL USO Y CONSERVACIÓN DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL QUE LE SEA SUMINISTRADO, A LAS OPERACIONES Y PROCESOS DE TRABAJO, Y AL USO Y MANTENIMIENTO DE LAS PROTECCIONES DE MAQUINARIA.

**Art-70.** ESTARA TAMBIÉN OBLIGADO A CUMPLIR CON TODAS AQUELLAS INDICACIONES E INSTRUCCIONES DE SU PATRONO, QUE TENGAN POR FINALIDAD PROTEGER SU VIDA, SALUD E INTEGRIDAD CORPORAL.

ASIMISMO, ESTARA OBLIGADO A PRESTAR TODA SU COLABORACIÓN A LOS COMITES DE SEGURIDAD.

## **CAPITULO XV. BOTIQUIN.**

**Art-71.** LA EMPRESA MANTENDRA EN LUGARES ACCESIBLES Y PARA USO GRATUITO DE TODOS LOS TRABAJADORES(AS) A SU SERVICIO, UN BOTIQUIN EQUIPADO CON LOS MEDICAMENTOS NECESARIOS, EN LA FORMA QUE DETERMINE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISION SOCIAL.

## **CAPITULO XVI. PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS**

**Art-72.** EN VIRTUD DE QUE LA EMPRESA ESTA SUJETA AL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL, ESTA QUEDARA EXENTA DE LAS PRESTACIONES QUE LE IMPONGAN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y OTRAS LEYES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES, EN LA MEDIDA EN QUE SEAN CUBIERTAS POR EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.

**Art-73.** NO OBSTANTE LO SEÑALADO ANTERIORMENTE, SI POR DISPOSICIONES REGULADAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO O CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO, EL PATRONO ESTUVIERA OBLIGADO A PROPORCIONAR PRESTACIONES SUPERIORES A LAS CONCEDIDAS POR EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, LOS TRABAJADORES PODRÁN RECLAMARLE LA PARTE QUE NO RECIBIERON DEL MENCIONADO INSTITUTO.

## **CAPITULO XVII. PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS.**



**Art-74.** LA FORMA DE RESOLVER LOS RECLAMOS SE REALIZAN DE LA SIGUIENTE MANERA:

**Art-75.** LAS PETICIONES O RECLAMOS QUE SE DEN DENTRO DE LA EMPRESA SERÁN PRESENTADOS ANTE EL JEFE INMEDIATO DE CADA DEPARTAMENTO O LÍNEA O EN TODO CASO AL GERENTE DE PRODUCCIÓN, QUIEN, SI LO DEMANDADO ESTA DENTRO DE SUS FACULTADES PODRA RESOLVERLOS YA SEA DE INMEDIATO O SEGÚN SEA LA GRAVEDAD DE LA PETICION O RECLAMO.

**Art-76.** EN TODO CASO CUANDO LAS PETICIONES O RECLAMOS ESTEN FUERA DE LAS FACULTADES DE CADA JEFE INMEDIATO, SERAN REPORTADAS AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, QUIEN DEBERA RESOLVERLAS EN UN LAPSO DE 5 DIAS HÁBILES MÁXIMO A SU PETICIÓN DE MANERA IMPARCIAL.

ASÍ COMO TAMBIÉN LOS RECLAMOS RELATIVOS AL PAGO DE SALARIOS Y DEMÁS PRESTACIONES LABORALES.

## **CAPITULO XVIII.**

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

**Art-77.** LAS SANCIONES DE ACUERDO A LAS FALTAS COMETIDAS POR CUALQUIER TRABAJADOR QUE LABORA PARA LA EMPRESA PODRÁN SER LAS SIGUIENTES SIN GOCE DE SUELDO:

- AMONESTACION VERBAL
- AMONESTACION POR ESCRITO
- SUSPENSION POR UN DIA
- SUSPENSIÓN POR MÁS DE UN DIA Y HASTA TREINTA DIAS, PREVIA CALIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ART-305 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

**Art-78.** EL PATRONO PODRÁ DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD, POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

1ª. POR HABER ENGAÑADO EL TRABAJADOR AL PÁTRONO AL CELEBRAR EL CONTRATO, PRESENTÁNDOLE RECOMENDACIONES O CERTIFICADOS FALSOS SOBRE SU APTITUD.

ESTA CAUSA DEJARA DE TENER EFECTOS DESPUÉS DE TREINTA DÍAS DE PRESTAR SERVICIOS EL TRABAJADOR;

2ª. POR LA NEGLIGENCIA REITERADA DEL TRABAJADOR;

790  
**APROBADO**

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



3ª. POR LA PERDIDA DE LA CONFIANZA DEL PATRONO EN EL TRABAJADOR, CUANDO ESTE DESEMPEÑA UN CARGO DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA, FISCALIZACIÓN U OTRO DE IGUAL IMPORTANCIA Y RESPONSABILIDAD. EL JUEZ RESPECTIVO APRECIARA PRUDENCIALMENTE LOS HECHOS QUE EL PATRONO ESTABLECIERE PARA JUSTIFICAR LA PERDIDA DE LA CONFIANZA;

4ª. POR REVELAR EL TRABAJADOR SECRETOS DE LA EMPRESA O APROVECHARSE DE ELLOS; O POR DIVULGAR ASUNTOS ADMINISTRATIVOS DE LA MISMA QUE PUEDAN CAUSAR PERJUICIOS AL PATRONO;

5ª. POR ACTOS GRAVES DE INMORALIDAD COMETIDOS POR EL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO; O FUERA DE ESTOS, CUANDO SE ENCONTRARE EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES;

6ª. POR COMETER EL TRABAJADOR, EN CUALQUIER CIRCUNSTANCIA, ACTOS DE IRRESPECTO EN CONTRA DEL PATRONO O DE ALGÚN JEFE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ESPECIALMENTE EN EL LUGAR DE TRABAJO O FUERA DE EL, DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES. TODO SIN QUE HUBIERE PRECEDIDO PROVOCACIÓN INMEDIATA DE PARTE DE JEFE O PATRONO;

7ª. POR COMETER EL TRABAJADOR, ACTOS GRAVES DE IRRESPECTO EN CONTRA DEL CONYUGUE, ASCENDIENTE, DESCENDIENTE O HERMANOS DEL PATRONO, CUANDO EL TRABAJADOR CONOCIERE EL VINCULO FAMILIAR Y SIEMPRE QUE NO HAYA PRECEDIDO PROVOCACIÓN INMEDIATA DE PARTE DE DICHAS PERSONAS;

8ª. POR COMETER EL TRABAJADOR ACTOS QUE PERTURBEN GRAVEMENTE EL ORDEN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ALTERANDO EL NORMAL DESARROLLO DE LAS LABORES;

9ª. POR OCASIONAR EL TRABAJADOR, MALICIOSAMENTE O POR NEGLIGENCIA GRAVE, PERJUICIOS MATERIALES EN LOS EDIFICIOS, MAQUINARIAS, MATERIAS PRIMAS, OBRAS, INSTALACIONES O DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO; O POR LESIONAR CON DOLO O NEGLIGENCIA GRAVE, CUALQUIER OTRA PROPIEDAD O LOS INTERESES ECONOMICOS DEL PATRONO;

10ª. POR PONER EL TRABAJADOR EN GRAVE PELIGRO, POR MALICIA O NEGLIGENCIA GRAVE, LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LAS CAUSALES 6ª y 7ª DE ESTE ARTICULO, O LA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO;

11ª. POR PONER EL TRABAJADOR EN GRAVE PELIGRO, POR MALICIA O NEGLIGENCIA GRAVE, LA SEGURIDAD DE LOS EDIFICIOS, MAQUINARIAS, MATERIAS PRIMAS, OBRAS, INSTALACIONES Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO;



12ª. POR FALTAR EL TRABAJADOR A SUS LABORES SIN EL PERMISO DEL PATRONO O SIN CAUSA JUSTIFICADA, DURANTE DOS DIAS LABORALES COMPLETOS Y CONSECUTIVOS; O DURANTE TRES DIAS LABORALES NO CONSECUTIVOS EN UN MÍSMO MES CALENDARIO, ENTENDIENDOSE POR TALES , EN ESTE ÚLTIMO CASO, NO SOLO LOS DIAS COMPLETOS SINO AUN LOS MEDIOS DIAS;

13ª. 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 DIAS A QUE SE REFIERE EL Art. 45 DEL CÓDIGO DE TRABAJO;

14ª. CUANDO NO OBSTANTE PRESENTARSE EL TRABAJADOR A REANUDAR SUS LABORES DENTRO DE LOS TRES DIAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE FUE PUESTO EN LIBERTAD, DESPUES DE HABER CUMPLIDO PENA DE ARRESTO, LA FALTA COMETIDA HUBIERE SIDO CONTRA LA PERSONA O BIENES DEL PATRONO O DE SU CONYUGUE, ASCENDIENTES, DESCENDIENTES O HERMANOS, O CONTRA LA PERSONA O PROPIEDAD DE ALGÚN JEFE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO O DE ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO;

15ª. CUANDO NO OBSTANTE PRESENTARSE EL TRABAJADOR A REANUDAR SUS LABORES DENTRO DE LOS TRES DIAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE FUE PUESTO EN LIBERTAD, DESPUES DE HABER ESTADO EN DETENCIÓN PROVISIONAL, EL DELITO POR EL QUE SE LE PROCESA HUBIERE SIDO CONTRA LA PERSONA DEL PATRONO, SI SU CONYUGUE, 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 PUBLICA O DE FALSEDAD;

16ª. 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.

17ª. POR CONTRAVENIR EL TRABAJADOR EN FORMA MANIFIESTA Y REITERADA LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O LOS PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR RIESGOS PROFESIONALES.

18ª. POR INGERIR EL TRABAJADOR BEBIDAS EMBRIAGANTES O HACER USO DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES EN EL LUGAR DE TRABAJO, O POR PRESENTARSE A SUS LABORES O DESEMPEÑAR LAS MISMAS EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE UN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE;

19ª. POR INFRINGIR EL TRABAJADOR ALGUNAS DE LAS PROHIBICIONES CONTENIDAS EN EL ART. 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE POR

142  
**APROBADO**



IGUAL MOTIVO SE LE HAYA AMONESTADO, DENTRO DE LOS SEIS MESES ANTERIORES, POR MEDIO DE LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DE TRABAJO.

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.

**Art-79.** DENTRO DE LAS DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS MENCIONAMOS LAS SIGUIENTES:

a) TODO PERMISO YA SEA DE CARÁCTER PERSONAL O PARA EL SEGURO SOCIAL TENDRÁN QUE SER TRAMITADOS CON UN DÍA DE ANTICIPACIÓN POR MEDIO DE SU JEFE INMEDIATO A EXCEPCIÓN DE EMERGENCIAS Y POSTERIORMENTE POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

b) LOS ÚNICOS PERMISOS QUE SERÁN REMUNERADOS SON ÚNICAMENTE LAS CITAS AL SEGURO SOCIAL JUSTIFICADAS, COMPROBANDO EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, HORA DE ENTRADA Y SALIDA DEL I.S.S.S Y POR ASUNTOS LEGALES.

c) ES MUY IMPORTANTE MENCIONAR QUE SI NOS PASAMOS DEL TIEMPO ESTABLECIDO (3 HORAS) PARA EL PERMISO DEL I.S.S.S SE LES DESCONTARA EL TIEMPO ADICIONAL.

d) SI EL PERMISO ES DE CARÁCTER PERSONAL, LOS EMPLEADOS TENDRAN QUE COMPROBAR LA EMERGENCIA PARA SU RESPECTIVA APROBACION.

e) NINGÚN TRABAJADOR PODRÁ AUSENTARSE A SUS LABORES SIN PREVIA AUTORIZACIÓN, EN CASO CONTRARIO Y SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO ART.50 LITERAL 12° TODO EMPLEADO QUE FALTE SIN CAUSA JUSTIFICADA DOS DÍAS LABORALES COMPLETOS Y CONSECUTIVOS O DURANTE TRES DIAS LABORALES NO CONSECUTIVOS EN UN MISMO MES CALENDARIO, ENTENDIENDOSE POR TALES, EN ESTE ULTIMO CASO, NO SOLO LOS DIAS COMPLETOS SINO AUN LOS MEDIOS DIAS SERÁ MOTIVO DE DESPIDO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.

f) TODO TRABAJADOR TIENE QUE RESPETAR LA HORA DE ENTRADA, DE LO CONTRARIO TODO EMPLEADO QUE INGRESE A LA EMPRESA DESPUES DE LAS 7.15 AM FIRMARA UNA BOLETA DE LLEGADA TARDE Y EL TIEMPO SERA DESCONTADO.

g) LAS MEDIDAS ANTES MENCIONADAS PODRÁN SER APLICADAS POR CADA JEFE DE LINEAS Y DEPARTAMENTOS Y EJECUTADAS POR EL JEFE DE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL PREVIA INDAGACIÓN DE DICHAS SANCIONES.

## **CAPITULO XIX.**

APROBADO



DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

**DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.**

**Art-80.** LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, DEBERÁ RESOLVERSE DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, ENTENDIENDOSE SIN PERJUCIO DE MEJORES DERECHOS ESTABLECIDOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR LAS LEYES, CONTRATOS, CONVENCIONES O ARREGLOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS CONSAGRADOS POR LA COSTUMBRE DE LA EMPRESA”

**Art-81.** DENTRO DE LOS SEIS DIAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE FUERE APROBADO POR EL DIRECTOS GENERAL DE TRABAJO EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, SE DARA A CONOCER A LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE EJEMPLARES ESCRITOS CON CARACTERES LEGIBLES, LOS CUALES SE COLOCARAN EN LUGARES VISIBLES DENTRO DE LA EMPRESA.

EL REGLAMENTO ENTRARA EN VIGENCIA QUINCE DIAS DESPUES DE A QUEL EN QUE FUE DADO A CONOCER EN LA FORMA INDICADA EN EL INCISO ANTERIOR.

**Art-82.** TODA REFORMA O MODIFICACIÓN AL PRESENTE REGLAMENTO, NO TENDRA VALIDEZ, SINO SE OBSERVA EL TRAMITE Y PLAZOS ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO ANTERIOR”.

MIENTRAS EL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS O MODIFICACIONES ESTEN VIGENTES, NO SERÁ NECESARIO EL PLAZO DE QUINCES DIAS PARA QUE SUS DISPOSICIONES SEAN DE OBLIGATORIA OBSERVANCIA, RESPECTO DE LOS NUEVOS PATRONOS O SUS REPRESENTANTES Y LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO”.

SAN BARTOLO ILOPANGO, 03 DE MARZO DE 2010

RECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las diez horas y treinta minutos del día cuatro de marzo del año dos mil diez.

Vistas las presentes diligencias promovidas por el Señor  
, en su calidad de Administrador Unico Propietario y Representante Legal de la Sociedad **STYLE AVENUE, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que puede abreviarse **STYLE AVENUE, S.A. DE C.V.**, del domicilio de San Salvador, Departamento de San Salvador, a fin de que se apruebe el Reglamento Interno de Trabajo que normará las obligaciones de orden técnico y/o administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de dicho Centro de Trabajo, en lo referente a la ejecución y desarrollo del trabajo.

**LEÍDOS LOS AUTOS; Y,  
CONSIDERANDO:**

Que una vez realizado el estudio respectivo al proyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado, se determinó que el mismo es conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo y no contiene omisiones, deficiencias o contravenciones a las Leyes Laborales, al orden público ni a las buenas costumbres.

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

**APRUEBASE** el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad **STYLE AVENUE, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que puede abreviarse **STYLE AVENUE, S.A. DE C.V.**, el cual consta en tres ejemplares, conteniendo cada uno de ellos **DIECINUEVE Capítulos, OCHENTA Y DOS Artículos**, escritos en **VEINTICINCO folios útiles frente**, todos los cuales han sido estampados con el sello que dice: **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**. En consecuencia, transcríbase esta Resolución al interesado y a la Dirección General de Inspección de Trabajo, devolviéndole al peticionario dos ejemplares de dicho Reglamento, a fin de darle cumplimiento al Artículo 306 del Código de Trabajo.



**ANTE MÍ:**  
**CISNEROS.**  
**SRIO.**

*[Handwritten signature]*



**C. MORÁN.**

*[Handwritten signature]*