

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

Vistas las presentes diligencias promovidas por  
en su calidad de Apoderado General Judicial de la  
Sociedad **SANTA ANA APPAREL LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE, podrá  
abreviarse SANTA ANA APPAREL LTDA. DE C.V.,**  
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.

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

Que una vez realizado el estudio respectivo al Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado; se determinó que el mismo está de conformidad 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:** En base a lo expuesto y de conformidad a los artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo, esta Dirección General **RESUELVE:**

**APRUEBASE** el Reglamento Interno de Trabajo de la **SOCIEDAD SANTA ANA APPAREL LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE, podrá abreviarse SANTA ANA APPAREL LTDA. DE C.V.,** el cual consta en tres ejemplares, conteniendo cada uno de ellos **VEINTICUATRO Capítulos SESENTA Y DOS Artículos,** escritos en **DIECISIETE folios útiles frente** todos los cuales han sido estampados con el sello que dice **"APROBADO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**. En consecuencia, transcribese esta resolución al interesado y a la Dirección General de Inspección de Trabajo, devolviéndole al petionario dos ejemplares de dicho reglamento, a fin de darle cumplimiento al artículo 306 del Código de Trabajo.

ANTE MI:

**CISNEROS  
SRIO.**



**RIVAS RODRÍGUEZ.**



APPROBADO

SANTA ANA APPAREL, LTDA. DE C.V.



Con la convicción de que cuando un grupo de personas se reúnen para realizar una labor en común, es indispensable que todos y cada uno conozcan y cumplan las reglas básicas que garanticen una interrelación basada en principios de armonía y mutuo respeto, reconociendo con orgullo la labor de los empleados que a través del tiempo han contribuido con esfuerzo y fidelidad a su crecimiento, desarrollo empresarial, éxito de sus negocios; y con el objeto de establecer las normas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa a la que deben sujetar tanto patrono como trabajadores en la ejecución efectiva de sus labores, se dicta el presente:

#### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

##### CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1.- "SANTA ANA APPAREL, Limitada de Capital Variable", es una sociedad de Responsabilidad Limitada, de nacionalidad salvadoreña y  
cuya actividad principal consiste en el proceso de manufactura de ropa, quien en adelante se denominará "el Patrono". Sus oficinas principales estarán situadas en  
y podrá establecer las plantas que considere necesarias de conformidad sus necesidades en cualquier lugar de la República.

Art. 2.- Para los efectos del presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- I. Empresa: Debiéndose entender que la misma comprende sus plantas operativas y cualquier otro lugar a que el trabajador sea remitido en razón de las labores que desempeña.
- II. Trabajador o Trabajadores: Las personas que prestan sus servicios a la empresa, a quienes se les remunera la prestación de servicios mediante el pago de salarios;
- III. Representantes Patronales: El Gerente de Planta, los Gerentes o Jefes de Departamento, que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa.

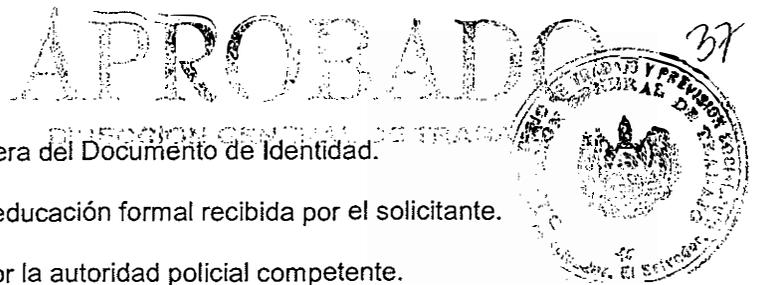
Actualmente la empresa cuenta con los Departamentos siguientes: Gerencia, Producción, Recursos Humanos, Administración.

Art. 3.- El presente Reglamento Interno de Trabajo será periódicamente actualizado y sometido a la aprobación de la autoridad competente, a efecto de adecuarlo a las nuevas necesidades de la empresa y sus trabajadores.

##### CAPITULO II DEL INGRESO A LA EMPRESA

Art.4.- Para efectos de ordenar y garantizar la seguridad de los empleados y los intereses de la empresa, las personas que deseen prestar sus servicios como trabajadores de la misma deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Llenar el formulario de solicitud de ingreso;
- II. Anexo a la solicitud deberá presentarse:



1. Original y las copias que la empresa requiera del Documento de Identidad.
2. Certificado de Estudios que demuestre la educación formal recibida por el solicitante.
3. Solvencia de buena conducta extendida por la autoridad policial competente.
4. Dos Constancias de trabajos anteriores.
5. Recomendaciones de dos personas que conozcan al solicitante y que den fe de su solvencia moral.
6. Tres fotos tamaño cedula
7. Original y fotocopia del NUP y NIT.
8. Original y fotocopia de partida de nacimiento.
9. Exámenes de salud (Pulmones, Sangre y orina)
10. Someterse a las pruebas de conocimiento, aptitud, psicológicas y cualquiera otra que la empresa establezca, las cuales podrán solicitarse al trabajador durante la vigencia del Contrato de Trabajo.

Es entendido que únicamente se atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos indicados en el inciso anterior, concediendo el empleo a aquellas personas que entre los candidatos presentados ofrezcan las mejores cualidades de honradez, capacidad e idoneidad.

La empresa podrá verificar por cualquier medio los datos que consten en los documentos presentados y lo manifestado por el solicitante en el formulario de solicitud de ingreso correspondiente.

### CAPITULO III DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Art. 5.- La empresa podrá celebrar contratos individuales de trabajo de la siguiente manera:

- I. Por tiempo indefinido,
- II. A plazo (Art. 25 C.de.T.)
- III. Interinos (Art. 27 C.de.T.)

Art. 6.- Los primeros treinta días contados a partir de la fecha en que una persona inicie sus labores en la empresa se considerarán como período de prueba, término dentro del cual cualquiera de las partes podrá 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, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos permitidos por la ley.-

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.

**APROBADO**  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

38



**CAPITULO IV  
DE LAS JORNADAS Y HORARIO DE TRABAJO**

Art. 7.- Los trabajadores de **SANTA ANA APPAREL, LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE** estarán sujetos a los horarios siguientes, salvo aquellos que se encuentren sujetos a horarios especialmente aprobados por la Dirección General de Trabajo:

De las 7:00 a.m. a las 4:45 p.m., de Lunes a Jueves.  
De las 7:00 a.m. a las 3:45 p.m., los días Viernes.

Habrá un receso de cuarenta y cinco minutos para tomar los alimentos.- La empresa podrá conceder a su conveniencia, períodos de descanso a los trabajadores en las horas y por el lapso que estime conveniente, según lo permita el proceso de producción y la naturaleza de sus labores.

EL horario anterior podrá modificarse o crearse nuevos horarios de acuerdo a las necesidades de la empresa y con el parecer de los trabajadores.

Art. 8.- Entre la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario y la iniciación de la siguiente habrá una pausa no menor de ocho horas. La semana laboral ordinaria diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas, ni la nocturna de treinta y nueve, salvo las excepciones legales.

Art. 9.- Los trabajadores tienen la obligación de presentarse a sus labores puntualmente de acuerdo al horario a que este sujeto.

Art. 10.- Se podrán pactar el trabajo horas extras con los trabajadores, para lo cual deberá constar por escrito el convenio.

El trabajo verificado en este caso será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del Salario Básico por hora, hasta el límite legal.

Las labores ordinarias que se ejecuten en horas nocturnas, serán remuneradas con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas

Art. 11.- Los trabajadores que no completen su semana laboral sin causa justificada, no tendrán derecho a la remuneración que establece el Código de Trabajo para el día de descanso semanal.

Art. 12.- En el evento de caso fortuito o de fuerza mayor los trabajadores estarán obligados a laborar en exceso de la jornada original establecida en este Reglamento, o en las modificaciones de horario pactadas y en tales casos, se reconocerá el equivalente al salario ordinario por las horas laboradas en tales circunstancias.

**CAPITULO V  
DEL SALARIO**

Art. 13.- Salario es la retribución en moneda de curso legal que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud del contrato de trabajo.

Art. 14- Las formas de estipulación del salario son:

APROBADO

39

- a.- Por unidad de tiempo: Cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo.
- b.- Por sistema mixto: Cuando se paga de acuerdo a las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.

Art. 15.- Los salarios se pagarán en el lugar designado para ello, en las Oficinas de la Empresa.

A los trabajadores que estén por unidad de tiempo, se les cancelara el salario, al vencimiento del periodo correspondiente, como quincena o mes, o el día hábil inmediato anterior.

Cuando el día de pago coincida con un día de asueto o descanso semanal, el pago del salario se verificará el día hábil inmediato anterior.

Art. 16.- Si se hubiere establecido que el salario será remunerado semanalmente, ya sea que el trabajador este por unidad de tiempo o por sistema mixto, el pago de este se verificara los días viernes.

Art. 17.- De conformidad a lo establecido en el Art. 127 del Código de Trabajo, deberá pagarse íntegramente el salario al propio trabajador. Si por alguna circunstancia éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes, previamente autorizados.

Art. 18.- La Empresa 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. 19.- Las liquidaciones de salarios ordinarios o extraordinarios se hará mediante el sistema de planillas o recibos que contengan toda la información relativa a cantidades devengadas y retenciones respectivas, las que deberán ser firmadas por el trabajador o por las personas autorizadas por éste para tales efectos, en circunstancias excepcionales. En caso de no poder firmar, bastará que estampen la huella de su pulgar derecho, y en caso de no ser ello posible, de cualquiera otro.

El trabajador recibirá, si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se harán constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma.

## CAPITULO VI DEL DESCANSO SEMANAL

Art. 20.- Siempre y cuando acrediten haber laborado con los horarios y en las condiciones establecidas en el presente Reglamento, los trabajadores gozarán del descanso semanal el día domingo, o aquél que fuere señalado como tal en el horario contemplado en el Art. 7 de este mismo Reglamento, o en los horarios especialmente aprobados por la Dirección General de Trabajo.

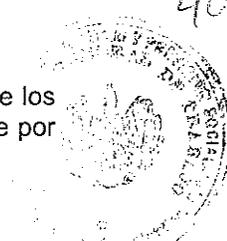
Art. 21.- Cuando de común acuerdo con la empresa se labore en el día que se haya señalado para el descanso semanal los trabajadores tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del 50% como mínimo por las horas que trabajen en ese día y asimismo tendrán derecho a un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico, debiendo concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

El día de descanso compensatorio se computara como trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedará comprendida.

# APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

Si en el día de descanso semanal trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos, se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el Art. 175 del C, de T.



## CAPITULO VII DE LOS DIAS DE ASUETO

Art. 22.-Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

Primero de Enero (Año Nuevo);  
Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa  
Primero de Mayo (Día Internacional de Trabajo);  
Seis de Agosto (Fiestas Patronales de El Salvador);  
Quince de Septiembre (Día de la Independencia);  
Dos de Noviembre (Día de Difuntos); y  
Veinticinco de Diciembre (Día de Navidad)

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

El día de asueto se remunerará con salario básico, calculado según lo establece el Art. 142 letra A), del Código de Trabajo.

Art. 23.- Los trabajadores que de común acuerdo con la empresa trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si en el día de asueto 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.

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

## CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES

Art. 24.- El período de vacaciones anuales, lo gozaran los trabajadores colectivamente en tres periodos, dentro del año de trabajo. La empresa podrá otorgar las vacaciones anuales en tres períodos que podrían ser: el primero en Semana Santa, el segundo en la primera semana de agosto y el tercero en el período de navidad y año nuevo. Cada periodo deberá durar 7 días como mínimo, o sea siete días de salario ordinario mas un treinta por ciento del mismo.

Art. 25.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongaran la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los días de descanso semanal compensatorio no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 26.- La remuneración en concepto de vacaciones que corresponda al trabajador, debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador comience a gozarlas y cubrirá hasta siete días cada periodo, que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que debe volver al trabajo.

# APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



## CAPITULO IX DEL AGUINALDO

Art. 27.- Todo trabajador de la empresa tiene derecho al pago de una prima en concepto de aguinaldo por cada año de trabajo. La cantidad mínima que la empresa deberá pagar al trabajador como prima en tal concepto es:

- I. Para quien tuviera un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;
- II. Para quien tuviere tres años o más y menos de diez de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días; y,
- III. Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.

Art. 28.- Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría que pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren solo de medio día.

Art. 29.- Los trabajadores que al doce de diciembre no tuviera un año de servir a la empresa, 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 servicio al doce de diciembre.

Art. 30.- La prima en concepto de aguinaldo debe pagarse a los trabajadores en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

## CAPITULO X DISPOSICIONES COMUNES APLICABLES A LOS CAPITULOS VIII y IX

Art. 31.- Se tendrán por causas justificadas de inasistencia al trabajo: el goce de vacaciones o licencias, las suspensiones disciplinarias, las causas que según la ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo, como las señaladas en los Arts. 33, 36 y 37 del Código de Trabajo, y todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

La inasistencia al trabajo debida a la privación de libertad del trabajador, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, no se considera justificada.

## CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 32.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1a.) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulación deberán desempeñar el que la empresa o sus representantes les indiquen siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica la empresa;
- 2a.) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;

APROBADO



- 3a.) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 4a.) Guardar rigurosa reserva sobre las operaciones, procesos industriales, asuntos administrativos y en general sobre todo aquello cuya divulgación pudiere causar perjuicio a la empresa, especialmente sobre información o procesos que hubieren sido designados confidenciales por la empresa.
- 5a.) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
- 6a.) Restituir a la empresa en el mismo estado en que se le entregó los materiales que ésta les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado, salvo que dichos materiales se hubiera destruido, deteriorado por caso fortuito o fuera mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa Fabricación
- 7a.) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad de la empresa, que están a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- 8a.) Conservar el buen estado de los equipos, muebles y demás enseres de la empresa, absteniéndose de utilizarlos en labores diferentes a aquellas para las cuales hubieren sido destinadas por el patrono.
- 9a.) 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 de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- 10a.) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene, seguridad y disciplina, establecidas por las leyes, reglamentos, y disposiciones administrativas y aquellas indicadas por la empresa para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo.
- 11a.) Hacer del conocimiento de la empresa o jefe inmediato, sobre cualquier anomalía observada en el cumplimiento de sus labores, así como los desperfectos o condiciones defectuosas que presentaran las maquinarias, herramientas o equipos de propiedad de la empresa, en cuanto tengan noticias de ello.
- 12a.) Presentarse al trabajo con ropas apropiadas para el desempeño de su labor manteniendo esta corrección durante las horas de trabajo.
- 13a.) Marcar personalmente su tarjeta de control de asistencia al inicio y al final de la jornada, en la forma y lugar que disponga la empresa, de conformidad al respectivo horario de trabajo, pudiendo esta última disponer que se marque en otros períodos adicionales, para efectos de control
- 14a.) Salvo el caso de emergencias, tanto al inicio como al término de cada jornada de trabajo, así como en todos aquellos casos en que los trabajadores deban abandonar las instalaciones de la empresa, lo harán únicamente por el lugar que ésta designe, debiendo permitir el registro personal, de vehículos, carteras, envoltorios, libros y en general, de los objetos personales del trabajador, que se introduzcan o retiren de la empresa; el registro deberá en todo caso y circunstancia efectuarse guardando el decoro y respeto de la dignidad de la persona objeto del mismo.
- 15a.) En el caso de ser necesaria la salida de maquinaria, herramientas o útiles de la empresa, será indispensable presentar al encargado de la vigilancia en la entrada de las instalaciones el permiso correspondiente, el cual detallará las características de los bienes de que se trate y estará

APROBADO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

firmado y sellado por quien corresponda, tanto en su original como en su copia. El original será entregado al encargado de la vigilancia.

16a.) Mantener el aseo y orden necesario según indicaciones de la empresa del área de trabajo y de la maquinaria y herramientas que estén bajo su responsabilidad

17a.) Observar normas de aseo y limpieza al utilizar los servicios sanitarios, cafetería y demás dependencias de la empresa.

18a.) Guardar la debida consideración a los representantes de la empresa, jefes y demás compañeros de trabajo, absteniéndose de utilizar lenguaje inapropiado o comportamientos no acordes a las buenas costumbres.

19a.) Cumplir con el presente Reglamento Interno de Trabajo.

20a.) Las demás que se le impongan, según las leyes y demás legislación laboral.

#### CAPITULO -XII DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 33.- Se prohíbe a los trabajadores:

1a.) Abandonar sus labores durante la jornada de trabajo, sin causa justificada o licencia del patrono o jefes inmediatos.

2a.) Trabajar a desgano.

3a.) Dormir durante la jornada de trabajo.

4a.) Fumar, ingerir bebidas embriagantes, o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes análogas en las instalaciones de la empresa o desempeñar sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante o análoga. Así mismo se prohíbe portar, introducir o mantener bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes en las instalaciones de la empresa.

5a.) Comer e ingerir bebidas de cualquier tipo fuera de los lugares y áreas señaladas para ello.

6a.) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por la empresa, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas a ella.

7a.) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar del trabajo durante el desempeño de las labores, y distribuir cualquier material impreso en las instalaciones de la empresa, no relacionado directamente con sus labores. Así mismo es prohibido dedicarse en horas de trabajo a la lectura de libros, revistas, periódicos o cualquier tipo de publicaciones, excepto aquellas relacionadas con su trabajo.

8a.) Portar armas de cualquier clase en las Instalaciones de la empresa, a menos que se trate de aquellas que sean necesarias para la prestación de los servicios.

9a.) Realizar actividades peligrosas que puedan causar daños a sus compañeros, tales como: peleas, riñas u otros actos irresponsables e inapropiados.

10a.) Permanecer o transitar en áreas de circulación o acceso restringido, o permanecer en los recintos de la empresa fuera de las horas laborales, sin previa autorización.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

44



- 11a.) Marcar tarjetas de asistencia ajenas, y retirarlas sin la debida autorización.
- 12a.) Colocar carteles, anuncios, dibujos, pinturas, inscripciones o avisos no autorizados previamente por escrito, en cualquier parte de la empresa.
- 13a.) Participar en juegos de azar, apuestas y actividades similares en las instalaciones de la empresa.
- 14a.) Manchar, destruir o en general alterar el material colocado en los boletines de la empresa.
- 15.) Falsificar o alterar de cualquier manera los registros de la empresa.

### CAPITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Art. 34.- Son obligaciones de la empresa:

- 1 a.) Pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el presente Reglamento;
- 2a.) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable a la empresa;
- 3a.) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo, así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de sus labores;
- 4a.) Proporcionar lugar seguro para guardar las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios;
- 5a.) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
- 6a.) Conceder licencia en los casos estipulados en la ley y en este Reglamento;
- 7a.) Cumplir con el presente Reglamento;
- 8a.) Las demás que les impongan las leyes y demás legislación laboral.

### CAPITULO XIV DE LAS PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

Art. 35.- Se prohíbe a la empresa:

- 1a.) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas sea al crédito o al contado.
- 2a.) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo,
- 3a.) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;

APROBADO

- 4a.) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 5a) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.
- 6a) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de estos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que les hubieren ocasionado o por cualquier otra causa.
- 7a) Hacer o autorizar colectas o suscripciones entre los trabajadores
- 8a) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9a) Pagar el salario con fichas, vales, pagares, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10a) Reducir directa o indirectamente los salarios, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a los trabajadores, salvo que exista causa legal;
- 11a) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores.

#### CAPITULO XV DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

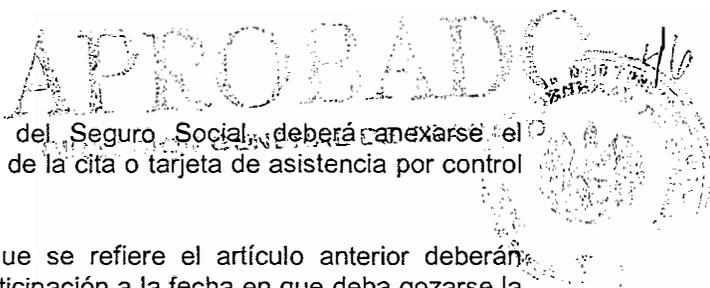
Art. 36.- La empresa concederá permiso o licencia a los trabajadores para que se ausenten de sus labores o falten al desempeño de las mismas, en el caso de obligaciones familiares que reclamen racionalmente su presencia, como en los casos de enfermedad grave o muerte de su cónyuge o compañeros de vida, hermanos, ascendientes y descendientes, así como cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato individual de trabajo o en su defecto en cualquier registro de la empresa.

En estos casos el trabajador podrá gozar de la licencia por todo el tiempo necesario pero la empresa no estará obligada a reconocerle por esta causa, más de dos días con goce de salario, en cada mes calendario, ni más de quince días en el mismo año calendario.

Asimismo la empresa deberá conceder permiso al trabajador para cumplir con las obligaciones de carácter público impuesto por la ley u ordenadas por autoridad competente, debiendo pagar al trabajador una prestación equivalente al salario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de las dichas obligaciones.

Finalmente deberá conceder licencia 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 profesional lo solicite. Por estas causas la empresa no estará obligada a reconocer prestación alguna.

Art. 37.- La solicitud de permiso correspondiente deberá presentarse en el formulario respectivo en original y copia, especificando la causa que la motiva, las horas o días solicitados, con su respectiva fecha.



En el caso de consultas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, deberá anexarse el correspondiente certificado patronal y la confirmación de la cita o tarjeta de asistencia por control médico.

Art. 38.- Las solicitudes de permiso o licencia a que se refiere el artículo anterior deberán presentarse por escrito por lo menos con un día de anticipación a la fecha en que deba gozarse la licencia o permiso, 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 del trabajador.

Si la enfermedad del trabajador fuere inesperada y le impidiera 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 cualquier medio a su jefe inmediato y justificar posteriormente su ausencia, en todo caso, dentro de las veinticuatro horas próximas siguientes.

En los demás casos deberá presentarse la comunicación o justificación respectiva con el formulario antes mencionado.

En caso contrario, se denegarán los permisos y se considerarán como falta de asistencia.

#### CAPITULO XVI DEL TRABAJO SOMETIDO A REGIMEN ESPECIAL

Art. 39.- Es prohibido el trabajo de mujeres embarazadas en labores que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado, presumiéndose que cualquier trabajo que requiera de un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez, después del cuarto mes de embarazo.

#### CAPITULO XVII DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40.- En todo caso que los trabajadores de la empresa no cumplan con las obligaciones impuestas por el Código de Trabajo o el presente Reglamento, el patrono, sin perjuicio de los otros derechos que le concede la ley, podrá sancionar a los infractores en la forma siguiente, según la gravedad de la falta:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión hasta por un día sin goce de salario
- d) Suspensión hasta por treinta días sin goce de salario, previa autorización de la Dirección General de Inspección;
- e) Terminación del Contrato sin responsabilidad para la Empresa

Para imponer la sanción de suspensión antes mencionada, no será necesario que como requisito previo haya existido una amonestación verbal o escrita.

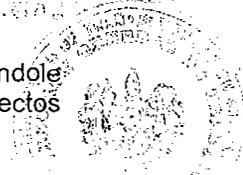
Podrá amonestarse a los trabajadores por medio de la Dirección General de Inspección, cuando a juicio de la empresa sea conveniente.

Art. 41.- Procederá la terminación del contrato Trabajo sin incurrir en responsabilidad, en los casos siguientes:

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

47



1ª- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2ª- Por negligencia reiterada del trabajador;

3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.

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 éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

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

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

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 demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos 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 artículo, 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 demás objetos relacionados con el trabajo;

12ª- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

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 días a que se refiere el Art. 45;

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

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

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 narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19ª- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y

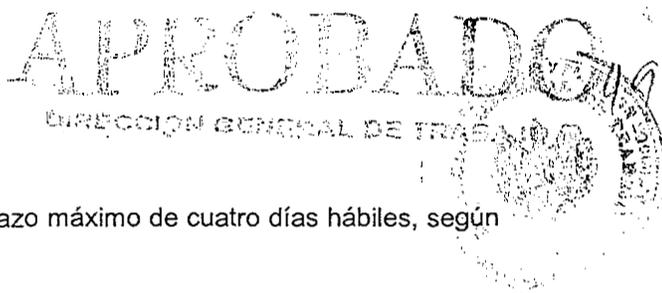
20ª- Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

#### CAPITULO XVIII PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS.

Art. 42.- Los trabajadores que desearan formular peticiones o reclamos, podrán hacerlo a través de la política de puertas abiertas.

La política de puertas abiertas constituirá el método para resolver cualquier petición. Para ello será necesario que el trabajador agote de manera ordenada y precisa cada uno de los niveles jerárquicos inmediatos superiores. Los niveles jerárquicos a los cuales deberá dirigirse el empleado estarán determinados por el puesto que el mismo ocupe. En términos generales, los puestos y departamentos a los cuales podrá acudir el trabajador serán los siguientes:

- 1) **Jefe inmediato:** Se considerará jefe inmediato, a la persona que directamente asigna, dirige y supervisa el trabajo realizado por un trabajador.
- 2) **Gerente de Producción o Jefe de Área:** En caso de que el reclamo no sea resuelto con el jefe inmediato superior, se acudirá al jefe de este.
- 3) **Departamento de Recursos Humanos:** Este departamento se encargará de evaluar y estudiar el problema o la petición únicamente cuando no se haya resuelto en las instancias previamente mencionadas.
- 4) **Gerente de Planta:** Se acudirá a la Gerencia de Planta en caso de no obtenerse resultados en los niveles anteriores.



Dichas peticiones deberán ser resueltas dentro de un plazo máximo de cuatro días hábiles, según la naturaleza de la petición.

#### CAPITULO XIX SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 43.- La empresa mantendrá las instalaciones en estado de limpieza, salubridad e higiene, observando las normas que sobre el particular emanaran de los organismos estatales competentes.

Es Obligación de los trabajadores cumplir con las normas de seguridad e higiene así como con las recomendaciones técnicas referentes al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

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

Art. 44.- Los trabajadores harán la limpieza periódica de los equipos que les fueren encomendados y se encargaran de la limpieza de las áreas adyacentes a sus respectivos equipos.

Art. 45.- En cualquier tiempo podrán establecerse medidas profilácticas o preventivas que a juicio de la empresa sean necesarias para proteger la salud, integridad de los trabajadores o para evitar la propagación o contagio de enfermedades.

Art. 46.- Deberá comunicarse por escrito a la empresa, a la mayor brevedad posible las circunstancias de haberse adquirido una enfermedad infecto-contagiosa o que imposibilite el desempeño de los trabajadores.

#### CAPITULO XX TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 47.- Las mujeres embarazadas no pueden ser destinadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

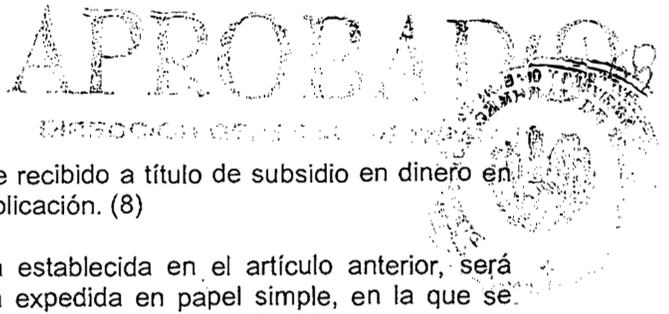
Art. 48.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este



artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación. (8)

Art. 49.- Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 50.- Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

#### CAPITULO XXI TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 51.- El trabajo de las y los menores de dieciocho años de edad, debe ser adecuado a su edad, estado físico y desarrollo; por consiguiente no puede efectuar trabajo alguno en contravención a este artículo. Tampoco pueden trabajar en labores peligrosas e insalubres.

Art. 52.- Las y los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Solo podrán ocuparse a partir de los doce años en trabajos ligeros, y que estos:

- a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Las y los menores de catorce años en el caso de haber recibido permiso por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República.

Art. 53.- La jornada de las y los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Las y los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 54.- La empresa deberá llevar un registro de los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años en el cual aparecerá: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

APROBADO 51

Las y los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados, y será obligatorio que:

- a) El mismo se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
- c) Se practiquen inspecciones médicas periódicas, a efecto de detectar la aptitud para el trabajo que estén ejecutando, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
- d) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

El examen médico a que se refiere este artículo, será gratuito para el trabajador.

#### CAPITULO XXII EXAMENES MEDICOS Y MEDIDAS PROFILACTICAS

Art. 55.- Los trabajadores y trabajadoras están obligados a someterse a exámenes médicos por lo menos una vez al año, o cuando lo ordene el ISSS.

Art. 56.- Todo trabajador o trabajadora que adquiera una enfermedad infecto-contagiosa deberá comunicarlo de inmediato a la empresa, para que ésta tome las medidas necesarias para preservar la salud de los demás trabajadores y trabajadoras.

Art. 57.- Toda la población trabajadora está obligada a someterse a las medidas profilácticas que dicten las autoridades correspondientes.

#### CAPITULO XXIII BOTIQUIN Y REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 58.- La empresa mantendrá un botiquín de primeros auxilios con los medicamentos instrumentos necesarios, en la forma y condiciones que recomienda la Dirección General de Previsión Social.

Art. 59.- En virtud de estar sujeta al régimen del Seguro Social, la empresa está exenta de las prestaciones que le impone el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

#### CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.

Art. 60.- Todo lo que no estuviera previsto en el presente Reglamento se resolverá conforme las normas establecidas en las leyes laborales vigentes, o según la costumbre de la empresa, siempre y cuando ésta no fuera contraria a derecho.

Art. 61.- El presente Reglamento se dará a conocer a los trabajadores dentro de los seis días de aprobado, debiendo colocarse ejemplares de; mismo, impresos escritos con caracteres enteramente legibles, en lugares visibles de la empresa.

Art. 62.- El presente Reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que sea dado a conocer a los trabajadores.

APROBADO

62

Toda reforma o modificación al mismo deberá ser sometida previamente a la aprobación de la Dirección General de Trabajo, y entrará en vigencia después de haber sido dado a conocer en la forma que prescribe el presente artículo.

Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén en vigencia, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia respecto a los nuevos patronos, sus representantes y los trabajadores de nuevo ingreso.

San Salvador, a los trece días del mes de diciembre del año dos mil cuatro.

