CÓDIGO 804 300 305 320

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DEL FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA

AUTORIZADO: Asamblea de Gobernadores N°. AG-108/2007, Punto 18º), del 29 de Noviembre de 2007	
REVISADO:	**Presidente y Director Ejecutivo** **Gerente Administrativo** **Gerente de Planificación y Proyectos**
RESPONSABLE DEL PROCESO:	**Jefe Área de Recursos Humanos**
REVISADO:	**Jefe Área de Desarrollo Organizacional**
Fecha de creación:	06 octubre de 1980
Fecha de última modificación:	29 de Noviembre de 2007
Fecha de vigencia:	07 de Agosto de 2008
Versión:	03

"Este documento es conforme al original firmado"

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA

ÍNDICE

Página No.

CAPITULO I **4**
DISPOSICIONES PRELIMINARES 4
CAPITULO II **7**
REQUISITOS DE INGRESO 7
CAPÍTULO III **8**
DESARROLLO DE PERSONAL 8
CAPÍTULO IV **9**
COLOCACION DE PERSONAL 9
CAPÍTULO V **9**
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9
CAPÍTULO VI **10**
LUGAR Y DIA PARA EL PAGO DE SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO 10
CAPÍTULO VII **10**
DIAS Y HORAS DE TRABAJO 10
CAPÍTULO VIII **11**
HORAS DESTINADAS PARA COMIDA Y DESCANSO 11
CAPÍTULO IX **12**
AGUINALDO 12
CAPÍTULO X **12**
GRATIFICACION 12
CAPITULO XI **14**
ASUETOS 14
CAPITULO XII **15**
DESCANSO SEMANAL 15
CAPITULO XIII **15**
VACACIONES 15
CAPITULO XIV **17**
VIATICOS 17

CAPITULO XV **17**
PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS Y PRESTACIONES ESPECIALES 17
CAPITULO XVI **19**
DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES PARA EL PERSONAL DEL FSV 19
CAPITULO XVII **22**
PERMISOS Y LICENCIAS 22
CAPITULO XVIII **25**
DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS 25
CAPITULO XIX **28**
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO 28
CAPITULO XX **28**
PETICIONES, RECLAMOS Y MODOS DE RESOLVERLOS 28
CAPITULO XXI **29**
REGISTROS DE PERSONAL Y OTROS 29
CAPITULO XXII **30**
LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES Y MENORES DE EDAD 30
CAPITULO XXIII **31**
DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA 31
MODIFICACIONES REALIZADAS **32**

LA ASAMBLEA DE GOBERNADORES DEL FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA

CONSIDERANDO:

I. Que de conformidad al Art. 302 del Código de Trabajo, es obligación la elaboración de un Reglamento de Trabajo que establezca con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo que deben de observarse en la ejecución o desarrollo del trabajo.

II. Que para garantizar la buena marcha de la Institución, es necesario establecer las normas que regulen las relaciones entre el FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA y sus empleados, relativas a la prestación de los servicios;

III. Que en uso de las facultades que le confiere la letra f) del Art. 16 de la Ley del FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, Asamblea de Gobernadores unánimemente aprobó en Punto 18) del Acta de Sesión número AG-108 del 29 de noviembre de 2007, reformas al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, cuyo texto luego de incorporadas las reformas es el siguiente:

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1

El presente Reglamento Interno tiene por objeto regular las relaciones entre el FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA y sus empleados relativas a la prestación de los servicios. En el texto de este Reglamento el FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA se denominará el “FONDO” y el personal que preste sus servicios al FONDO mediante Contrato Individual de Trabajo, se denominará “Empleados”.

Art. 2

No se aplicará este Reglamento a los miembros de la Asamblea de Gobernadores; Junta Directiva con excepción del Presidente y Director Ejecutivo; miembros del Consejo de Vigilancia y el Auditor Externo por no formar parte de los empleados del FONDO.

Los empleados cuyos servicios al FONDO dependieren de un contrato individual de trabajo, se regirán además, por el Código de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Art. 3

La finalidad del FONDO es contribuir a la solución del problema habitacional de los trabajadores, proporcionándoles los medios adecuados para la adquisición de viviendas cómodas, higiénicas y seguras.

El domicilio del FONDO es la ciudad de San Salvador y sus oficinas principales se encuentran ubicadas en calle Rubén Darío, número novecientos uno, entre Quince y Diecisiete Avenida Sur, San Salvador; pudiendo establecer agencias, sucursales y dependencias en cualquier lugar del territorio nacional.

Art. 4

El presente Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades institucionales, previa aprobación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 5

El Presidente y Director Ejecutivo es la autoridad superior y el representante legal del FONDO, tiene a su cargo el velar porque se ejecuten las disposiciones de la Junta

Directiva y las actividades de la Institución en virtud de su Ley de Creación y las que le señalen los Reglamentos.

Art. 6

El Gerente General por delegación del Presidente y Director Ejecutivo, es responsable de la Dirección, Coordinación y Supervisión de todas las actividades del FONDO.

Art. 7

Para el mejor cumplimiento de los objetivos del FONDO, su estructura organizativa será aprobada por la Junta Directiva a propuesta del Presidente y Director Ejecutivo.

Art. 8

Los empleados del FONDO estarán formados por: ejecutivos, mandos medios y empleados operativos.

Son ejecutivos del FONDO, el Presidente y Director Ejecutivo, el Gerente General, los Gerentes y todos aquellos que determine la Junta Directiva, de acuerdo a la responsabilidad y naturaleza de los cargos que desempeñen.

Art. 9

En cada unidad organizativa habrá un jefe que será el superior jerárquico de todos los empleados que laboran en esa unidad.

Los jefes estarán directamente encargados de que se ejecuten con la agilidad debida, las labores correspondientes a la misma y responderán por la eficiencia del trabajo ante el jefe inmediato superior.

CAPITULO II
REQUISITOS DE INGRESO

Art. 10

Toda persona, para prestar sus servicios al FONDO, deberá someterse al proceso de reclutamiento y selección establecido en el "Sistema de Documentación Normativa para el FSV". Se exceptúa de este proceso los ejecutivos a los que se refiere el Art. 8.

Se entiende por "Sistema de Documentación Normativa para el FSV" al conjunto de normas, reglamentos, instructivos, manuales y procedimientos del FONDO.

Art. 11

Toda persona, para ingresar a prestar sus servicios al FONDO, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

a) Ser mayor de 18 años.
b) Presentar solicitud de ingreso o currículo.
c) Presentar los documentos de identificación personal (DUI, NIT, ISSS, NUP)
d) Presentar fotocopia de documentos probatorios del grado académico alcanzado.
e) Someterse al proceso de evaluación definido por el FONDO.

En ningún caso se exigirá prueba de embarazo, prueba de VIH-SIDA, ni tampoco constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.

Art. 12

En igualdad de condiciones se preferirá a los empleados de la Institución para ocupar los puestos vacantes que surjan o los nuevos puestos que se crearen, de acuerdo a lo establecido en el "Sistema de Documentación Normativa para el FSV".

Art. 13

El nombramiento de los empleados operativos y de mandos medios lo hará el Presidente y Director Ejecutivo a propuesta del Gerente General.

Art. 14

A todo nuevo empleado se le deberá dar la inducción y la orientación necesaria sobre la organización en general y en especial del puesto a desempeñar.

Art. 15

Todo nuevo empleado se considerará a prueba por el término de treinta días a partir de su ingreso, sea cual fuere la naturaleza de su contrato, tal circunstancia deberá estipularse en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Durante este período el jefe inmediato está en la obligación de informar por escrito a la unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO, sobre la adaptación y rendimiento del nuevo empleado.

Si antes de finalizar el período de prueba resultare que el servicio prestado fue satisfactorio para el FONDO, el contrato se entenderá celebrado por el tiempo que de acuerdo a su naturaleza se haya pactado.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE PERSONAL

Art. 16

El FONDO desarrollará programas de adiestramiento y capacitación a fin de elevar el nivel de rendimiento de sus empleados.

La unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO, conjuntamente con los jefes de las unidades organizativas, determinarán las necesidades de adiestramiento y capacitación.

Art. 17

El Presidente y Director Ejecutivo, con autorización de Junta Directiva, podrá hacer erogaciones destinadas a la capacitación técnica y en general al desarrollo intelectual de los empleados.

CAPÍTULO IV
COLOCACION DE PERSONAL

Art. 18

Deberá ubicarse a los empleados en aquel puesto en el que por su formación y experiencia se obtengan mejores resultados.

No obstante, podrá ser trasladado a cualquier unidad organizativa, de acuerdo a las necesidades del servicio, siempre que no se rebaje su categoría ni su salario.

Lo anterior deberá efectuarse en conformidad a lo establecido en el “Sistema de Documentación Normativa para el FSV”.

CAPÍTULO V
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 19

Se deberá evaluar y calificar a los empleados de acuerdo a lo establecido en el “Sistema de Documentación Normativa para el FSV”.

Art. 20

Para todo movimiento de los empleados deberá tomarse en cuenta las respectivas calificaciones de servicio.

CAPÍTULO VI
LUGAR Y DIA PARA EL PAGO DE SALARIOS, COMPROBANTES DE PAGO

Art. 21

Las remuneraciones estarán determinadas en base a un sistema de salarios definido en el "Sistema de Documentación Normativa para el FSV".

Art. 22

Los salarios y prestaciones se pagarán quincenal y/o mensualmente por medio de depósitos a la cuenta bancaria del empleado, para ello se elaborarán planillas detalladas de cada una de las prestaciones establecidas y devengadas con sus deducciones respectivas, que llevarán el PAGUESE del Presidente y Director Ejecutivo, del Gerente General o la persona que éstos deleguen, recibiendo cada empleado su respectivo comprobante de pago.

El Presidente y Director Ejecutivo o el Gerente General podrán autorizar que los pagos se efectúen hasta con quince días de anticipación a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO VII
DIAS Y HORAS DE TRABAJO

Art. 23

La jornada ordinaria de trabajo para los empleados del FONDO es de ocho horas diarias y la semana laboral de cuarenta horas.

Art. 24

La semana laboral para el FONDO, será de Lunes a Viernes; y el horario de trabajo, de 8:30 a.m. a 13:00 y de 13:45 a 16:30 p.m., pudiendo modificarse según las necesidades o disposiciones institucionales por acuerdo de Junta Directiva.

Art. 25

En atención a las necesidades del servicio, el Presidente y Director Ejecutivo, Gerente General o los Gerentes podrán establecer de acuerdo con los empleados afectados, horarios especiales y días de descanso semanal diferentes a los establecidos en este Reglamento.

Art. 26

Se entenderá por horas nocturnas de trabajo, las comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se entiende por trabajo en horas extraordinarias el que se realice en exceso de la jornada ordinaria.

Este se pagará de acuerdo a lo establecido en el "Sistema de Documentación Normativa para el FSV". En ningún caso, el pago de tal prestación será en detrimento de lo establecido en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO VIII

HORAS DESTINADAS PARA COMIDA Y DESCANSO

Art. 27

El horario para tomar alimentos es de 1:00 p.m. a 1:45 p.m. Este horario podrá modificarse de conformidad a lo establecido con el Art. 24 del presente Reglamento.

CAPÍTULO IX
AGUINALDO

Art. 28

El personal del FONDO recibirá el aguinaldo en el lapso comprendido entre el 1 y 15 de Diciembre de cada año, de acuerdo a las reglas siguientes:

a) Los que tuvieren seis meses o más de servicio entre el 1 de Julio y 31 de Diciembre, un mes de salario, y

b) Los que tuvieren más de un mes de servicio entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado seis meses.

Art. 29

Perderán el 50% del aguinaldo los empleados que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, hayan tenido en cada uno de dichos meses más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque estas fuesen solo de medio día o quienes se hagan acreedores durante el semestre de dos sanciones disciplinarias establecidas en el Art. 52 del Reglamento Interno de Trabajo. En el caso de terminación de contrato por las causas establecidas en el Art. 50 del Código de Trabajo y el Art. 55 de este Reglamento, se aplicará lo establecido por el Código de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO X
GRATIFICACION

Art. 30

Los empleados del FONDO percibirán en la segunda quincena de Junio una gratificación por los servicios prestados entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, de acuerdo a las reglas siguientes:

a) Los que tuvieren por lo menos seis meses de servicio entre el 1 de enero y el 30 de Junio, un mes de sueldo, y
b) Los que tuvieren menos de seis meses de servicio y más de un mes, entre el 1 de enero y el 30 de junio, la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les correspondería si tuvieren seis meses de servicio. El sueldo que servirá de base para el cálculo de la gratificación, será el que el empleado devengue a la fecha en que deba pagarse la gratificación.

Art. 31

Perderán el 50% de la gratificación los empleados que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, hayan tenido en cada uno de dichos meses más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque estas fuesen solo de medio día o quienes durante el semestre se hagan acreedores de dos sanciones disciplinarias establecidas en el Art. 52 del Reglamento Interno de Trabajo. En el caso de terminación de contrato por las causas establecidas en el Art. 50 del Código de Trabajo y el Art. 55 de este Reglamento, se aplicará lo establecido por el Código de Trabajo, para la prestación de aguinaldo.

Art. 32

Para los efectos de los Artículos 28 y 30 no se computará como tiempo de servicio, aquel durante el cual, el empleado haya estado con licencia sin goce de sueldo, que exceda de 10 días calendario, caso en que se pagará la parte proporcional de la gratificación o del aguinaldo, de acuerdo a las anteriores disposiciones.

En caso de renuncia, terminación de Contrato con responsabilidad para el FONDO o vencimiento del plazo antes del 30 de Junio o del 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de la gratificación o del aguinaldo, según el caso, correspondiente al tiempo de servicio comprendido entre el 1 de Enero o el 1 de Julio y la fecha de su

retiro, siempre que dicho tiempo de servicio fuere mayor de un mes, excepto cuando la causa de terminación de contrato haya sido por causa justificada.

CAPITULO XI

ASUETOS

Art.33

Los empleados gozarán de asueto remunerado los días siguientes:

1º de Enero

Miércoles, jueves y viernes de la Semana Santa.

1º de Mayo

10 y 14 de Mayo

3 y 6 de Agosto

15 de Septiembre

2 de Noviembre

25 y 31 de Diciembre

Los empleados destacados en las oficinas de San Salvador, gozarán de asueto remunerado los días 4 y 5 de Agosto, y los que trabajen en las demás poblaciones de la República, el día principal de las festividades o feria más importante del lugar.

Además, gozarán los días que la Superintendencia del Sistema Financiero, declare cierre con asueto.

CAPITULO XII
DESCANSO SEMANAL

Art. 34
Los días sábados y domingos serán de descanso semanal para los empleados del FONDO, en tales días tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico, la que se presume incluida en la remuneración mensual o quincenal.

CAPITULO XIII
VACACIONES

Art. 35
Los empleados de mando medio y operativo tendrán derecho a gozar de un período de vacaciones anuales de 15 días hábiles remunerados, además a un pago de bonificación por vacación calculada sobre el 100% de 21 días o en forma proporcional de acuerdo a la fecha de ingreso, tomando como base el salario que se encuentren devengando al momento de su pago, sin perjuicio de mejores beneficios que se puedan establecer en otras fuentes de derecho del FONDO.

Art. 36
Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el empleado comenzó a prestar sus servicios al FONDO y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

Se entenderá que la continuidad del empleado, no se interrumpe por el hecho de que haya disfrutado de unas o más licencias, con o sin goce de sueldo.

Art. 37

Los empleados al servicio del FONDO, tendrán derecho a gozar de quince días hábiles de vacaciones anuales, las cuales estarán fraccionadas en tres periodos correspondientes a la Semana Santa, a las Fiestas Agostinas y Fiestas Navideñas. Los días antes mencionados serán fijados en cada oportunidad por la Junta Directiva del FONDO, tomando en consideración la atención que debe prestarse a los usuarios de los servicios del FONDO.

De igual forma la Junta Directiva podrá modificar la modalidad en el goce de vacaciones de acuerdo a las necesidades institucionales.

Art. 38

Los periodos de vacaciones no podrán iniciarse en los días de asueto, de descanso compensatorio, de descanso semanal o de incapacidad debidamente comprobada.

Art. 39

Los periodos de vacaciones de los empleados, no podrán acumularse. Las vacaciones tampoco podrán compensarse en dinero o en especie, y a la obligación del FONDO de darlas corresponde la del empleado de tomarlas.

En caso de renuncia, terminación de contrato con responsabilidad para el FONDO o vencimiento del plazo, el empleado tendrá derecho al pago de vacaciones proporcionales, más el pago proporcional de la bonificación en concepto de vacaciones que le corresponda, de acuerdo al tiempo de servicio, excepto que el despido sea por causa justificada.

El cálculo que servirá de base para hacer efectiva la prestación, será el que resulte de dividir el sueldo mensual entre treinta días.

CAPITULO XIV
VIATICOS

Art. 40

Tendrán derecho a viáticos y transporte los empleados permanentes o temporales, que viajen en misión oficial, en el interior del país, a lugar distinto al de la sede de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el "Sistema de Documentación Normativa del FSV", en el cual se revisará dicho componente en forma anual.

Art. 41

Los empleados que viajen en el desempeño de misiones oficiales al exterior del país, tendrán derecho a que se le reconozca los gastos de transporte correspondientes, viáticos de acuerdo al lugar en que la misión deba realizarse y gastos de representación en su caso, de conformidad al "Sistema de Documentación Normativa del FSV". También con autorización previa de la Junta Directiva, podrán autorizarse otros gastos para misiones especiales, sujetos a liquidación por comprobación de la cantidad utilizada.

CAPITULO XV
PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS Y PRESTACIONES ESPECIALES

Art. 42

El Presidente y Director Ejecutivo o el Gerente General con autorización de la Junta Directiva, podrán hacer erogaciones destinadas a la práctica de deportes, recreaciones, actividades sociales y culturales, y todas aquellas que tiendan al desarrollo de los empleados.

Art.43

Los empleados del FONDO estarán sujetos al Régimen de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, gozarán de las licencias y demás prestaciones por razón de accidentes y enfermedades comunes, accidentes de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, de conformidad a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Las prestaciones pecuniarias por incapacidad, serán complementadas o cubiertas por el FONDO, hasta cubrir en todos los tipos de riesgos, el equivalente al 100% del salario asignado al empleado a la fecha en que ocurra la incapacidad y por el periodo de tiempo que esta dure.

Art. 44

En caso de fallecimiento de un empleado a su servicio, el FONDO pagará de inmediato al grupo familiar que aparezca en los registros de la unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO:

a) Una cantidad equivalente a dos meses de salario, más la cantidad que le correspondería al empleado fallecido de la gratificación por servicios prestados.
b) La cantidad a que éste tenía derecho por concepto de vacaciones adquiridas y no gozadas, la gratificación o su aguinaldo a la fecha de su fallecimiento, de conformidad a lo dispuesto en los Art. 28, 30, 35 y 64 de este Reglamento.

Art. 45

En los casos de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o compañero de vida, hijos o hermanos (bajo la tutela del empleado) de algún empleado que aparezcan en los registros de la unidad organizativa responsable de la administración del recurso

humano del FONDO, el empleado recibirá de inmediato para gastos de funeral una ayuda económica de acuerdo a lo aprobado por Junta Directiva.

Art. 46

Los empleados del FONDO, gozarán de un Seguro de Vida Colectivo y un Seguro Médico Hospitalario cuya cobertura, beneficios y demás condiciones aprobará la Junta Directiva. Las primas serán pagadas por el FONDO.

Art. 47

El FONDO cubrirá el valor de las primas por Seguro de Fidelidad de los empleados que deberán caucionar a favor del Estado, por manejar fondos o bienes de la Institución.

CAPITULO XVI
DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES PARA EL PERSONAL DEL FSV

Art. 48

Todo empleado del FONDO gozará de los derechos siguientes:

a) Percibir la remuneración que le corresponda de conformidad a lo pactado en el Contrato Individual de Trabajo.
b) Ascender en base a meritos comprobados.
c) Gozar de estabilidad en el cargo de conformidad con lo establecido en el Art. 55 de este Reglamento;
d) Gozar de asuetos, descanso semanal, vacaciones y licencias de acuerdo al presente Reglamento;
e) Percibir aguinaldo y gratificación;

f) Recibir de sus superiores y compañeros un trato adecuado a su condición de persona;
g) Gozar de libre asociación;
h) Conocer y apelar su evaluación del desempeño;
i) Optar a las vacantes cuando cumplan los requisitos mínimos de acuerdo a lo establecido en el "Sistema de Documentación Normativa del FSV".
j) Solicitar traslado;
k) Percibir indemnización cuando sea despedido por causa injustificada;
l) A las demás prestaciones que este Reglamento establezca.

Art. 49

Son deberes de los empleados:

a) Desempeñar en forma diligente y eficiente las labores inherentes a su cargo;
b) Respetar a sus superiores, obedecer sus ordenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus cargos;
c) Respetar a sus compañeros a fin de mantener relaciones armónicas que faciliten las labores;
d) Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razones de su cargo;
e) Guardar reserva y discreción en los asuntos que tenga conocimiento por razón de su cargo especialmente aquellos cuya divulgación pueda causar perjuicios al prestigio del FONDO;
f) Observar buena conducta en el desempeño de sus funciones, en el lugar de trabajo y fuera de él, evitando cualquier acto que pueda causar perjuicios al prestigio del FONDO;
g) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes y reglamentos y las que indique el FONDO, para seguridad y protección del personal y de las instalaciones;

h) Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse integralmente a él durante las horas que correspondan;
i) Conservar en buen estado los implementos, máquinas y equipos de propiedad del FONDO;
j) Dar información cuando se requiera para uso oficial interno;
k) Cumplir con el presente Reglamento y demás disposiciones laborales o administrativas que les sean aplicables.

Art. 50

Se prohíbe a los empleados:

a) Faltar al trabajo o ausentarse durante las horas laborales sin previo permiso o causa justificada;
b) Ingerir bebidas embriagantes y/o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo; o presentarse a sus labores y/o desempeñar las mismas en estado de embriaguez y/o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
c) Portar armas de cualquier clase mientras permanezcan en los lugares de trabajo, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios;
d) Hacer cualquier clase de propaganda partidarista dentro de las oficinas del FONDO;
e) Hacer prestamos a sus compañeros con intereses y ejecutar cualquier clase de negocios particulares en locales del FONDO;
f) Realizar colectas, rifas o recoger firmas para cualquier objeto sin autorización del Presidente y Director Ejecutivo o del Gerente General;
g) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus compañeros o jefes en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante;
h) Hacer uso de cualquier material o equipo sin previa autorización;

i) Ingresar o permanecer en el lugar de trabajo fuera de la jornada normal sin permiso previo;

j) Celebrar negocios, actos o contratos de cualquier naturaleza con el FONDO, en los cuales tuvieren un interés personal. Se entenderá que existe interés personal cuando participan sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, sociedades en las cuales tengan participación o los socios miembros de la Junta Directiva de estas, en su carácter particular.

Se exceptúan los actos y contratos crediticios celebrados en carácter de usuario de los servicios del FONDO y los celebrados con ocasión de la venta de bienes propiedad del FONDO, en pública subasta entre sus empleados.

CAPITULO XVII
PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 51

El FONDO concederá permiso para que sus empleados se ausenten o no asistan al desempeño de sus labores en los casos siguientes:

i. CON GOCE DE SUELDO

a) Por el tiempo necesario para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter público, impuesta por la Ley o por disposiciones administrativas de autoridad competente.

b) Por el tiempo que fuera necesario para el desempeño de misiones oficiales de carácter temporal fuera del país;

c) Los que ejerzan cargos docentes, los estudiantes universitarios y/o de carreras técnicas, gozarán de permiso remunerado hasta por dos horas diarias pudiendo gozarlas en forma continua o una por la mañana y otra por la tarde.

La unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO comprobará efectivamente que las clases o cursos se reciban o impartan en los horarios previamente solicitados. De establecerse alguna anomalía se anulará el permiso y el empleado se hará acreedor a una amonestación por escrito.

A los estudiantes en proceso de graduación se les concederá dos horas diarias por un máximo de dos meses, previa solicitud del interesado.

A los estudiantes y docentes en general se les concederá el permiso con goce de salario para atender sus correspondientes exámenes.

Para los casos referidos en el presente literal, los interesados deberán probar ante el FONDO su condición de tales, los horarios de clases, así como las fechas de exámenes.

d) Por el tiempo que fuere necesario para gozar de becas concedidas por el Gobierno Central o por otras Instituciones Oficiales nacionales o extranjeras; a juicio de la Junta Directiva.

e) Por el tiempo que fuere necesario, para integrar delegaciones deportivas, cuando a juicio de la Institución oficial rectora del Deporte Nacional, ello sea necesario para la debida preparación de las selecciones nacionales y competencias de carácter Internacional;

f) Durante ocho días calendario en caso de matrimonio del empleado;

g) Por un plazo que no podrá exceder de veinte días en total, en cada año, por causa de enfermedad grave del padre, madre, cónyuge o compañero de vida o hijos del empleado. El FONDO se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la gravedad.

h) Durante cuatro días hábiles, en caso de fallecimiento de cualquiera de los parientes mencionados en el literal anterior.

Este permiso también se aplicará en caso de fallecimiento de hermanos consanguíneos;

i) Para asistir a consulta médica o tratamiento al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o clínica particular;

j) Durante un período que no excederá de siete días en cada año calendario, por motivos particulares, con aprobación del jefe inmediato; no podrán ser más de dos días consecutivos, salvo en caso de fuerza mayor, para tal efecto la unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO, llevará un registro que servirá para controlar los períodos, objeto de estos permisos.

k) Los miembros directivos del sindicato gozarán de permiso para atender asuntos propios de sus funciones, fuera de la Oficina, hasta por un máximo de siete días hábiles en el año calendario, para cada miembro directivo a excepción de los secretarios que tienen la representación legal, judicial y extrajudicial, quienes gozarán de diez días hábiles de permiso. En todo caso el Secretario General o quien haga sus veces enviará a la gerencia responsable del control de ingreso y salida de empleados a las instalaciones del FONDO.

2°) SIN GOCE DE SUELDO

a) Durante un período que no exceda de dos meses cada año calendario, por motivos particulares, sin que esta licencia sea acumulable.

b) Los que teniendo un año o más de trabajo en el FONDO y siendo estudiantes que necesitan completar su proceso de graduación, gozarán de un período de licencia no mayor de un mes calendario por cada proceso diferente de graduación, sin perjuicio de lo especificado en el literal a) del numeral 2°.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 52

Se establecen las sanciones disciplinarias siguientes:

a) Amonestación verbal privada.
b) Amonestación escrita.
c) Suspensión sin goce de sueldo, y
d) Despido sin responsabilidad para el FONDO.

Art. 53

Los jefes de unidades podrán amonestar verbal y privadamente al personal subalterno, cuando este cometa faltas leves en el desempeño de sus funciones o en su conducta personal que afecte a la Institución.

Los mismos jefes podrán amonestar por escrito al personal que reincida en la comisión de faltas de la misma naturaleza; cuando cometa tres faltas de naturaleza distinta, cuando la gravedad de la falta a juicio del jefe respectivo, no amerite suspensión. La aplicación de cualquier tipo de sanción, deberá comunicarse por escrito a la unidad responsable de la administración del recurso humano del FONDO para su registro respectivo.

Art. 54

El Gerente General a solicitud del jefe inmediato propondrá al Presidente y Director Ejecutivo, suspenda sin goce de sueldo al empleado que infrinja lo establecido en el Art. 50 de este Reglamento, siempre que la gravedad de la infracción lo amerite.

También propondrá la suspensión, cuando el empleado haya sido amonestado por escrito tres veces en el mismo año calendario.

La suspensión no excederá en ningún caso de treinta días y se procederá de conformidad a lo dispuesto en el Art. 305 del Código de Trabajo.

Art. 55

Son causales de terminación de contrato sin responsabilidad para el FONDO:

a) Falta de capacidad comprobada, previa tres oportunidades, de acuerdo a su formación y experiencia o negligencia reiterada del empleado;
b) Revelar secretos del FONDO, o aprovecharse de ellos, o divulgar asuntos administrativos del mismo, que puedan causarle perjuicios;
c) Aceptar dádiva, recompensa o retribución, lograr ventaja o beneficio de cualquier naturaleza que determine abstenerse de ejecutar con mayor esmero o prontitud o con retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones;
d) Cometer actos graves de inmoralidad, dentro de las oficinas del FONDO o fuera de ellas, cuando se encontrase en el desempeño de sus labores;
e) Causar maliciosamente o por negligencia grave, daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos del FONDO, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro a los empleados;
f) Faltar a sus labores sin permiso 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 solo los días completos sino aun los medios días;
g) Usar en beneficio propio o de terceros o permitir el uso indebido de fondos, valores o materiales confiados a su custodia o vigilancia;
h) Alterar los libros, registros, comprobantes, correspondencia o cualquier documento del FONDO;

i) Incurrir en la tercera causa de suspensión por el mismo motivo, en un año calendario;

j) Por la pérdida de confianza por parte del FONDO en el empleado cuando este desempeñe un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos y bienes y otros de igual importancia y responsabilidad;

k) Por infringir cualquiera de los deberes y prohibiciones a que se refieren los Artículos 49 y 50 de este Reglamento, así como no cumplir con otra obligación emanada de distintas fuentes del Derecho Laboral.

En caso de terminación de contrato con responsabilidad para el FONDO, se otorgará una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

En ningún caso la indemnización será menos del equivalente del salario básico de quince días.

Para los efectos de cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá computarse menor al salario diario devengado por el empleado.

Art. 56

Para la aplicación de las sanciones a que se refiere la presente sección, el Presidente y Director Ejecutivo o Gerente General, dará audiencia al empleado y lo oirá acerca de la infracción que se le atribuye, recabará las informaciones que estime necesarias y resolverá dentro de los ocho días siguientes, absolviendo o imponiendo la sanción correspondiente.

Art. 57

Las faltas de puntualidad cometidas dentro del mismo mes, serán sancionadas las primeras tres veces, con la pérdida del salario comprendido entre la hora de entrada y aquellas en el que los empleados de mando medio y operativo se hayan presentado,

pero si dichas faltas pasaran de tres, la pérdida de salario, será igual al doble de lo dispuesto anteriormente.

La falta de asistencia no justificada o retiro de su trabajo, sin licencia concedida en legal forma, se sancionará con la perdida del doble del sueldo correspondiente al tiempo faltado, pero si dicha falta fuere de dos días consecutivos o tres alternados en el mismo mes, se aplicará a lo dispuesto en el literal f) del Art. 55 de este reglamento. Al computar el tiempo faltado no se tomaran en cuenta los días inhábiles.

CAPITULO XIX
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 58

El FONDO, determinará las medidas de seguridad e higiene que fueren necesarias para la protección de los empleados. En lo referente a exámenes médicos profilácticos, los empleados estarán obligados a someterse a estos, previa o periódicamente cuando el FONDO lo requiera.

CAPITULO XX
PETICIONES, RECLAMOS Y MODOS DE RESOLVERLOS

Art. 59

Las peticiones y reclamos de los empleados con relación al desarrollo de sus labores o de mera disciplina interna, deberán hacerse al jefe inmediato respectivo, en forma verbal o escrita, según la gravedad o importancia del caso, quien lo hará del conocimiento de su superior para su solución.

Si el asunto objeto de la petición o reclamo fuera de especial importancia para las actividades del FONDO, se hará del conocimiento del Gerente General o del Presidente y Director Ejecutivo quién resolverá lo conveniente.

CAPITULO XXI
REGISTROS DE PERSONAL Y OTROS

Art. 60

La unidad organizativa responsable de la administración del recurso humano del FONDO, llevará el registro de cada empleado, el que contendrá la información básica y necesaria de cada uno de ellos.

Art. 61

Los ejecutivos a que se refiere el Art. 8 de este Reglamento, estarán particularmente obligados a poner la máxima diligencia en el desempeño de sus cargos y, por la índole especial de sus funciones quedan sujetos a lo dispuesto en el presente capítulo.

Art. 62

Los ejecutivos a los que se refiere el Art. 8 de este Reglamento serán nombrados por la Junta Directiva a excepción del Presidente y Director Ejecutivo.

Art. 63

La jornada y el horario de trabajo de los mencionados ejecutivos serán determinados por el Presidente y Director Ejecutivo o el Gerente General, sin embargo en ningún caso dicha jornada será inferior a las ocho horas diarias y cuarenta horas de trabajo semanal.

Art. 64

Los ejecutivos tendrán derecho a gozar de un periodo de vacaciones anuales de 21 días hábiles remunerados, además a un pago de bonificación por vacación calculada sobre el 100% de un mes calendario o en forma proporcional de acuerdo a la fecha de ingreso, tomando como base el salario que se encuentre devengando al momento de su pago.

Art. 65

Los derechos que este Reglamento reconoce a los empleados del FONDO se entenderán sin perjuicio de mejores prestaciones que a favor de estos establezcan el Código de Trabajo o cualquier otra norma legal de tipo laboral o de Previsión Social, o que se obtengan por medio de Contratos Colectivos, Laudos Arbitrales, Costumbre de Empresa o cualquier otra fuente de Derecho laboral.

CAPITULO XXII

LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES Y MENORES DE EDAD

Art. 66

El FONDO dará cumplimiento a las regulaciones establecidas en lo relativo al trabajo de mujeres y menores de edad así:

a) No se destinará mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado; asimismo no se producirá cancelación de contrato durante el período de gravidez, ni durante el período de descanso post-natal.
b) No contratará personas menores de 18 años de edad.

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 67

Lo que no está previsto en este reglamento, será resuelto por la Junta Directiva, de conformidad a lo dispuesto por las Leyes vigentes, entendiéndose sin perjuicio 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 empresa.

Art. 68

Dentro de los seis días siguientes a aquel en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los trabajadores por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro del FONDO.

Las reformas del presente Reglamento entrarán en vigencia quince días posteriores a su publicación por parte del FONDO.

Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en este artículo.

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

MODIFICACIONES REALIZADAS

Instancia que realiza la modificación y fecha	No.	Descripción de la modificación
Asamblea de Gobernadores AG-29/80 del 6 octubre de 1980.	1.	Creación de nuevo Reglamento.
AG-76/95 del 8 de mayo de 1995.	2.	Actualización con aquellos aspectos que también se regulan en el Contrato Colectivo de Trabajo.
AG-108/2007 del 29 de noviembre de 2007	3.	Actualización de nuevo Reglamento. Fecha de vigencia: 07 de Agosto de 2008.