



LA CANTERA, S.A DE C.V.

EXTRACCION PIEDRA, ARCILLA Y ARENA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

130

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1 - El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene por objeto establecer con claridad las normas obligatorias técnico-administrativas, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresas a las cuales deben de sujetarse tanto la Sociedad **LA CANTERA, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que podrá abreviarse "**LA CANTERA, S.A. DE C.V.**" como el personal que en ella labora bajo un Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su clase o categoría.

Dicha Sociedad en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se denominará" La Empresa" y las personas que prestan sus servicios en ella; en virtud de un Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la clase de labor que ejecutare se denominará "El Trabajador o La Trabajadora".

Art. 2 - La Administración de la Empresa estará a cargo del Presidente; responsable del funcionamiento correcto y eficaz de la misma, y tiene la facultad privativa de contratar personal. Es el Jefe superior jerárquico, de todos los empleados y estos están obligados a obedecerle en todos los asuntos relacionados con el trabajo y a guardarle el debido respeto. Puede designar para los cargos de Gerencia y Jefaturas a otras personas que ejerzan funciones de dirección, para que colaboren en la administración directa, asignándoles las facultades y obligaciones que estime conveniente, y encargándoles la distribución del trabajo, su coordinación y vigilancia a fin de que los trabajadores y las trabajadoras de los centros de trabajo, cumplan todas las ordenes, instrucciones, recomendaciones y normas de seguridad, calidad y disciplinarias, dictadas por la empresa en lo relativo a la ejecución y desarrollo del trabajo.

Art. 3 - La Sociedad: **LA CANTERA, S.A. de C.V.**, tiene su domicilio en: San Salvador, y la Dirección del Centro de Trabajo se encuentra ubicado en: Boulevard del Hipódromo número 473, Colonia San Benito, Departamento de San Salvador. Pudiendo establecerse oficinas y sucursales en cualquier parte de la República, teniendo por finalidad: La extracción de piedra, arena y arcilla.

CAPITLO II
REQUISITOS DE INGRESO

Art. 4. - Toda persona que desee prestar sus servicios para la Empresa, además de llenar la solicitud de ingreso que ésta proporciona, presentará:

- a) Documento Único de Identidad.
- b) Solvencia extendida por la Policía Nacional Civil.
- c) Constancia de trabajos anteriores.

- d) Rendir satisfactoriamente las pruebas de conocimiento y habilidad que se realicen de acuerdo al puesto solicitado.
- e) Exámenes de pulmones, tipo de sangre, orina y heces.
- f) Dos recomendaciones extendidas por persona de conocida honorabilidad y buena conducta.
- g) Tener aptitud para desarrollar la actividad que se le ha encomendado.
- h) Número de Identificación Tributaria.
- i) Fotografía reciente.

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

Art. 5.- En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, 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 que la ley lo permita.

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

Art. 6. – La Sociedad únicamente atenderá las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en el artículo anterior, y empleará aquellas personas que ofrezcan mejores cualidades de idoneidad, honradez y responsabilidad, previa comprobación de la autenticidad de la documentación presentada. La persona que sea aceptada por la empresa, firmará un contrato individual de trabajo.

Art. 7. - Cuando un trabajador o trabajadora fuera contratado a plazo además de los treinta días de prueba, el contrato de trabajo especificará la circunstancia o acontecimiento que motivare el contrato a plazo.

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 día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que

comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

Art. 9 - El patrono fijara originalmente el horario de trabajo: pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas en común acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras.

Los casos de desacuerdo serán resueltos por el director general de trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole que las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 10 - Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por los menos, con un veinte y cinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 11 - El trabajo en horas extraordinarias solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas que se trabaje las veinte y cuatro 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 solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General del Trabajo.

Art. 12 - La semana laboral diurna, no excederá de cuarenta y cuatro horas, ni la nocturna de treinta y nueve.

La empresa laborará bajo el horario siguiente:

a) Personal de Producción y Taller Mecánico:

De lunes a viernes de 7:00 a.m. A 12:00 m. Y de 1:00 p.m. A 4:00 p.m.

Sábado de 7:00 a.m. A 11:00 m.

b) Personal Administrativo:

De lunes a viernes de 8:00 a.m. A 12:00 m. Y de 1:00 p.m. A 5:00 p.m.

Sábado de 8:00 a.m. A 12:00 m.

c) Personal de Construcción y otras labores peligrosas:

De lunes a viernes de 8:00 a.m. A 12:00 m. Y de 1:00 p.m. A 4:00 p.m.

Sábado de 8:00 a.m. A 12:00 m.

La empresa asignará los horarios de labores a sus trabajadores y trabajadoras, pudiendo de común acuerdo con ellos, modificarlos conforme a la necesidades operacionales, ya sea en casos individuales o colectivos. Cuando se tengan que desarrollar proyectos especiales y el cliente lo requiera la empresa podrá establecer turnos continuos durante las veinticuatro horas.

Art. 13 - Por excepción podrá trabajarse en tiempo extraordinario fuera de los horarios antes señalados, cuando la empresa así lo demande y en los casos permitidos por la Ley, previa autorización escrita de su jefe inmediato o quien haga sus veces.

Todo trabajo remunerado como tiempo extraordinario, deberá ser informado quincenalmente y por escrito al jefe inmediato y/o Gerente de Área. En dicho informe se hará constar el nombre del trabajador o trabajadora, el total de horas, justificación y necesidad del trabajo realizado y para efectos de pago este informe deberá ser autorizado por la Gerencia General.

CAPITULO IV

HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA

Art. 14 - Considérase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador y trabajadora está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 15 - En el caso de máquinas que por su naturaleza no pueda suspenderse el trabajo sin daño para los materiales y/o productos que se fabrican. Otro trabajador operará la máquina mientras el titular tome sus alimentos; este último no podrá abandonar sus labores sin antes haber entregado personalmente la máquina a quien lo reemplazará.

Art. 16 - Se establece el tiempo de la pausa alimenticia de la siguiente manera:

Personal de Producción y Taller Mecánico: De 12:00 M a 1:00 PM

Personal Administrativo: De 12:00 M a 1:00 PM

Personal de Construcción y otras labores peligrosas: De 12:00 M a 1:00 PM

Art. 17 - Por la inobservancia de las anteriores disposiciones, el trabajador o trabajadora se hará acreedor a las sanciones que establece el presente Reglamento.

CAPITULO V

LUGAR, DIA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS COMPROBANTES DE PAGO

Art. 18 - El salario se establecerá libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas por el Código de Trabajo.

Art. 19 - 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. 20 - El patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pagos en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por los trabajadores y las trabajadoras; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas y nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren.

También contarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengados y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por los trabajadores y las trabajadoras, y si este no supiere o no pudiere; deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de este cualquier dedo.

Art. 21 - 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.

Considérase integrante del salario, todo lo que recibe los trabajadores y las trabajadoras en forma de dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el 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 y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el Código de Trabajo.

Art. 22 - El salario se pagará quincenalmente, los días quince y ultimo de cada mes, en las oficinas de la empresa o en cualquier otro lugar en donde los trabajadores y las trabajadoras preste sus servicios, por medio de transferencias bancarias a la cuenta de ahorro de los trabajadores y las trabajadoras, pero cuando el día señalado para el pago coincidiera con un día de asueto a su descanso semanal, este se hará el día hábil anterior. En casos extraordinarios podrá pagarse con cheque a nombre del trabajador o de la trabajadora.

Art. 23 - Todo trabajador y trabajadora deberá firmar el comprobante de pago correspondiente, quedando en su poder la copia que contiene lo pagado como salario básico los días trabajados y por horas extras realizadas.

* El comprobante de pago contendrá además las deducciones que se hayan Efectuado del monto total de lo devengado.

Art. 24 - El salario se pagará en forma íntegra y únicamente se podrá retener de él cantidades para cubrir pensiones alimenticias, cotización al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, tanto por concepto de salud como por concepto de fondo de pensiones si fuera el caso, AFP, impuestos, anticipos y embargo.

Art. 25 - En caso de fallecimiento del trabajador o la trabajadora, el salario y otras prestaciones sociales a su favor, se pagarán únicamente a los beneficiarios que él haya designado, o que se encuentren estipulados en su Contrato Individual de Trabajo o en su expediente de Póliza de Seguro de Vida. En su defecto, se aplicará lo que estipulen las leyes respectivas vigentes.

CAPITULO VI
DESCANSO SEMANAL

Art. 26 - El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por índole de sus actividades laboran normalmente el día domingo, tiene 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 del Trabajo.

Art. 27 - Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. El día de descanso laboral es el día domingo.

Art. 28 - Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Art. 29 - Los trabajadores y las trabajadoras que de común acuerdo con la empresa trabajen el día que legal y contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente de ese día, más una

remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Sin trabajar en horas extraordinarias en el día de descanso semanal, 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 Código de Trabajo.

Art. 30 - El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

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

Los Gerentes de Área deberán notificar la asignación del día de descanso compensatorio al Departamento de Desarrollo Humano para efectos de Control Interno.

CAPITULO VII ASUETOS

Art. 31 - El personal de la empresa gozará de asueto remunerado con salario diario pactado, en las siguientes fechas:

- a) Primero de enero:
- b) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa
- c) Primero de mayo
- d) Diecisiete de junio
- e) Seis agosto
- f) Quince de septiembre
- g) Dos de noviembre
- h) Veinticinco de diciembre

Además se establece el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador: y en el resto de la Republica en donde la empresa tuviera plantel o estuviere desarrollando alguna obra el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

Art. 32 - Toda modificación, supresión o reforma que por decreto legislativo se hiciera de los días de asueto, quedará incorporada de pleno derecho en el artículo que antecede, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 33 - El día de asueto debe remunerarse con salario básico.

Los trabajadores y las trabajadoras 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 trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivo se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

Art. 34 - Si coincidiera un día de asueto con el día 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 artículo anterior y al correspondiente descanso semanal remunerado.

**CAPITULO VIII
VACACIONES**

Art. 35 - Todo trabajador y trabajadora de la Empresa que haya cumplido una año de servicio continuo tendrá derecho a gozar de un periodo de vacaciones anuales de 15 días, las cuales serán remuneradas con salario ordinario correspondiente a dicho lapso, mas una 30% del mismo.

Art. 36 - Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del presente artículo anterior.

Art. 37 - El patrono podrá 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

140

servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días que habla el Art. 180, ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186 (Artículos del Código de Trabajo).

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de trabajadores y trabajadoras de la empresa o establecimiento, fraccionar las vacaciones en dos o más periodos dentro del año de trabajo. Si fueren dos, cada periodo deberá durar diez días por lo menos; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

Art. 38 - La empresa debe señalar la época en que el trabajador o trabajadora ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de las mismas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Art. 39 - Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del periodo de vacaciones no prolongaran la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del periodo de vacaciones.

Art. 40 - Los años de trabajo continuo se contaron a partir de la fecha en que el trabajador o trabajadora comenzó a prestar sus servicios a la empresa y vencerán en la fecha correspondiente de cada relación de trabajo por uno o más terminaciones de contrato de trabajo: en tal caso se contarán a partir de la fecha del último contrato.

Art. 41 - Todo trabajador i trabajadora, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día máximo de horas ordinarias. Cuando por conveniencia de la empresa pague vacaciones sin que el trabajador o la trabajadora haya cumplido el año de trabajo, y si este renuncia o es despedido la vacación pagada se considerara como un derecho ya adquirido.

Art. 42 - El jefe inmediato de cada trabajador y trabajadora, le indicara la época en que gozará de sus vacaciones debiendo comunicárselo con treinta días de anticipación por lo menos.

141

Art. 43 - La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador y la trabajadora empiece a gozarlas y cubrirá todo los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que deba volver al trabajo

Art. 44 - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Así mismo, se prohíbe fracciones o acumular los periodos de vacaciones para el año siguiente; y a la obligación de la empresa de darlas, corresponde la del trabajador y trabajadora de tomarlas.

CAPITULO IX AGUINALDOS

Art. 45 - Para calcular la remuneración que el trabajador y la trabajadora debe de recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1. El salario básico que devengue a la fecha en que debe de pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y
2. El salario básico que resulta de dividir los salarios ordinarios que haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborales comprendido en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 46 - La empresa pagara en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo. La cantidad mínima que deberá pagarse en concepto de aguinaldo será:

- 1) Los trabajadores y trabajadoras que al día doce de diciembre no tuviesen un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubiesen completado un año de servicio a la fecha indicada.
- 2) El resto de los trabajadores y trabajadoras que tuviesen un año de servicio recibirá su aguinaldo de acuerdo a la siguiente tabla:
 - a) De 1 o más y menos de 3 años de servicio, una prestación equivalente al salario de 15 días.

- b) De 3 o más y menos de 10 años de servicio, una prestación equivalente al salario de 19 días; y
- c) De 10 o mas años de servicio, una prestación equivalente al salario de 21 días.

Art. 47 - Los trabajadores y las trabajadoras que al día doce de diciembre no tuvieren 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 había correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Art. 48 - La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores y trabajadoras que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 49 - Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores y las trabajadoras que en dos meses, sean o no consecutivo, del periodo comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dicho meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque ésta fuere solo de medio día.

Art. 50 - Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

CAPITULO X

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Art. 51 - Son derechos de los trabajadores y trabajadoras

- a) Recibir su sueldo en la forma, cuantía, fecha y lugar que determine el Contrato de Trabajo y este Reglamento.
- b) Disfrutar de permisos en los casos y condiciones establecidas en este Reglamento

- c) Gozar de vacaciones remuneradas, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.
- d) Recibir de sus superiores un trato considerado y honesto.
- e) Recibir las remuneraciones extraordinarias y prestaciones señaladas en este Reglamento.
- f) Ser oído en sus peticiones o reclamos.
- g) Disfrutar del descanso semanal.
- h) Todos los demás que le otorguen la Ley y este Reglamento.

Art. 52 - Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejecutar con toda diligencia y máxima eficiencia los trabajos para los que haya sido contratado.
2. Cumplir estrictamente las instrucciones recibidas de parte de sus jefes inmediatos, para el desarrollo de las labores que se le encomiendan, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación el negocio o industria a que se dedica el patrono.
3. Desempeñar sus obligaciones con todo sentido de responsabilidad, cooperación y en un ambiente de armonía.
4. Guardar absoluta reserva sobre asuntos confidenciales de carácter técnico o administrativo, de que tenga conocimiento en virtud del trabajo que desempeñe.
5. Guardar a sus jefes y compañeros de trabajo la debida consideración de, modo que no se origine queja justificada por maltrato o irrespeto.
6. Guardar al Público y clientes en las relaciones con él, motivadas por el trabajo la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato o falta de atención.
7. Someterse a exámenes y análisis médicos, cuando la empresa, lo crea conveniente para comprobar su estado de salud en garantía de sus propios intereses.
8. Prestar toda su cooperación en casos de siniestro y de fuerza mayor, en que peligren los intereses personales y materiales de sus compañeros de trabajo o del centro de trabajo.
9. Restituir a la empresa en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que este haya utilizado para su trabajo. Salvo que dicho material se hubiere destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación.
10. Conservar en buen estado los instrumentos, propiedad de la empresa, que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por fuerza mayor o caso fortuito, ni de la mala calidad o defectuosa fabricación.
11. Guardar el debido respeto a sus jefes inmediatos y prestar toda la colaboración y consideraciones necesarias para sus compañeros de trabajo y personal en general.

12. Cumplir y velar porque se cumplan todas las normas de seguridad y salud ocupacional.
13. Notificar a la empresa, cualquier cambio de sus datos personales y de domicilio.
14. Abstenerse de ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y dignidad de sus compañeros y compañeras de trabajo y de sus respectivos jefes inmediatos.
15. Cumplir estrictamente con el horario establecido, y registrar sus horas de entrada y salida del centro de trabajo.
16. Observar buena conducta y los principios de moralidad y urbanidad, en el centro de trabajo.
17. Cumplir en todas sus partes, las disposiciones prescritas por el presente reglamento interno de trabajo, el Código de Trabajo y demás fuentes de Derecho laboral.

Art. 53. - Son prohibiciones de los trabajadores y de las trabajadoras:

1. Presentarse al desempeño de sus obligaciones, y permanecer en las instalaciones del centro de trabajo, después de las horas de entrada y de salida, que establecen los horarios. Sin la correspondiente autorización del jefe inmediato superior.
2. Realizar negocios personales o colectas dentro del centro de trabajo, y abandonar sus actividades durante las jornadas de trabajo sin causa justificada.
3. Ejecutar actos, sea por malicia o negligencia, que quebranten las normas de seguridad, higiene y prevención de accidentes, ordenadas por la empresa y por este Reglamento.
4. en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores.
5. Portar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de su servicio.
6. Dedicarse en horas laborales a asuntos ajenos a su trabajo o interrumpir las labores de sus compañeros distrayéndoles o haciéndoles perder el tiempo.
7. Marcar la tarjeta de control de asistencia de otro u otros trabajadores, o permitir que le marque otro compañero de trabajo, u otro medio que sirva para controlar las horas de entrada y salida del o los trabajadores.
8. Negarse a acatar las órdenes de los superiores jerárquicos, relacionadas con el trabajo.
9. Fumar o tomar alimentos dentro de las instalaciones del centro de trabajo, en la jornada de trabajo.
10. Suspender sus labores o abandonar el centro de trabajo, durante la jornada de trabajo, sin causa justificada o sin permiso escrito del patrono o Jefe inmediato.
11. Contravenir las disposiciones que impongan las leyes y reglamentos de trabajo, las que transitorias o permanentes sean emitidas por la empresa y las que emanen del presente reglamento.

CAPITULO XI
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

Art. 54 - Son obligaciones de la empresa, para con sus trabajadores y trabajadoras.

- 1- Pagarles su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecido en el Capitulo I del Titulo Tercero del Código de Trabajo y este Reglamento;
- 2- Pagarles una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable a la empresa, salvo que exista una suspensión laboral debidamente justificada y aprobada por las autoridades nacionales.
- 3- Proporcionarles los materiales 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 estas ultimas:
- 4- Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles Debra hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.
- 5- Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabras.
- 6- Conceder licencia en los siguientes casos:
 - a) Para cumplir con obligaciones inexcusables de carácter publico impuesto por la ley, o por disposición administrativa de autoridad competente. En estos casos, el trabajador tendrá derecho al salario ordinario durante el tiempo que dure la obligación, debiendo comprobar en forma fehacientemente, la obligación que le impidió asistir a sus labores.
 - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de su ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de el y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato individual de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la Empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero la empresa solamente estará obligada a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días

en cada mes calendario y, en ningún caso, mas de quince días en un mismo año calendario; y

- c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. La empresa por esta causa no estará obligada a reconocer prestación alguna.
 - d) Conceder licencia al trabajador **con goce de salario** por 3 días hábiles en caso de nacimiento o adopción, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día de nacimiento. En caso de padres adoptivos el plazo se contara a partir de la fecha en que se firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso.
- 7- Mantener el número suficiente de asientos y sillas, suficientes a disposición de los trabajadores de las trabajadoras
 - 8- Pagar al trabajador y las trabajadoras los gastos de ida y vuelta cuando, por razones de trabajo, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
 - 9- Proveer a los trabajadores y trabajadoras todos los implementos de Seguridad Industrial para evitar accidentes de trabajo y botiquín de primero auxilios así como desarrollar capacitaciones en temas de Higiene y Seguridad Industrial.
 - 10- Proveer condiciones higiénicas adecuadas en las instalaciones donde los trabajadores y las trabajadoras toman sus alimentos así como suministrar agua apropiada para el consumo humano.
 - 11- Mantener la señalización apropiada en todas las instalaciones de la empresa.
 - 12- Desarrollar campañas de vacunación para evitar epidemias en los trabajadores y las trabajadoras.
 - 13- Desarrollar un plan permanente de Capacitación al personal administrativo y operativo.
 - 14- Contratar por cada veinticinco trabajadores, una persona con discapacidad y formación profesional, para desempeñar el puesto de que se trate.
 - 15- Cumplir con el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo; y
 - 16- Todas las que le imponga este Reglamento y demás fuentes de obligaciones laborales.

Art. 55 - Se prohíbe a la empresa:

1. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas, sea el crédito o al contado;
2. Exigir o aceptar de los trabajadores y las trabajadoras gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo.
3. Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas, o de cualquier otra índole, que dependa de la decisión personal de cada trabajador.
4. Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional
5. Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.
6. Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a los trabajadores y las trabajadoras, 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;
7. Hacer o autorizar colectas, suscripciones o peticiones de firmas que no tengan relación con el trabajo, en carácter de obligatorias entre los trabajadores y las trabajadoras;
8. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga.
9. Pagar el salario con fichas, vales, pagares, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal.
10. Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a los trabajadores y las trabajadoras, salvo que exista causa legal;
11. Ejecutar cualquier acto que directamente o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Reglamento y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores y las trabajadoras; y
12. Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social,

salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

- 13. Exigir a las Trabajadoras someterse a pruebas de embarazo.
- 14. Exigir a los trabajadores durante la vigencia del contrato someterse a la prueba de VHI-SIDA.
- 15. 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 diagnóstico.

CAPITULO XII

LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES NI MENORES DE EDAD

Art. 56. El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo

Art. 57.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Art. 58.- Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Art. 59.- La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Art. 60.- La Empresa cuando tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, llevara un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

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.

Art. 61.- Las mujeres embarazadas no pueden ser destinadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera 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 producirán la terminación del contrato de trabajo de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso post-natal.

Art. 63. – La Empresa está obligada 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.

Y además a pagarle una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia, el que responderá el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, o en su defecto de no estar inscrita a dicha institución, la empresa responderá por dicha prestación.

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 Código de Trabajo.

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 post-natal obligatorio no será reducido.

Art. 64. - Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar a la empresa una constancia médica extendida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 65. - Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 66 de este Reglamento.

Art. 66. - 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 de trabajo, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a conservarle su empleo.

CAPITULO XIII

EXAMENES MEDICOS Y MEDIDAS PROFILACTICAS

Art. 67. - Los trabajadores y trabajadoras están obligados a someterse a exámenes médicos o de laboratorio, por lo menos una vez al año, o con la periodicidad o frecuencia que la Empresa, Instituto Salvadoreño del Seguro Social o la autoridad administrativa lo ordene.

Art. 68. - Todo trabajador o trabajadora que adquiriera alguna enfermedad infecto-contagiosa, deberá comunicarlo de inmediato a la Empresa, para que ésta tome las medidas necesarias para preservar la salud a los demás trabajadores y trabajadoras.

Art. 69. - Todos los trabajadores y trabajadoras están obligados a someterse a las medidas profilácticas que dicten las autoridades correspondientes.

Art. 70 - Los Trabajadores y las Trabajadoras deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

CAPITULO XIV
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 71 - La Empresa adoptará y pondrá en práctica en los lugares de trabajo medidas adecuadas de seguridad e higiene ocupacional para proteger la vida, salud y la integridad de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente en lo relativo:

- a) A las operaciones y procesos de trabajo
- b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal
- c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) A la colocación y mantenimiento de resguardo y protecciones, que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Art. 72 - La empresa dará cumplimiento a las disposiciones que sobre higiene y seguridad en el trabajo establece el Código de Trabajo vigente y a las recomendaciones que hiciera la autoridad competente.

Art. 73 - El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional por negligencia de los trabajadores y las trabajadoras o por efectos de bebidas alcohólicas o similares, dejará exenta de responsabilidad a la Empresa ante dicha falta.

La empresa capacitará al personal de producción con el objeto de formar la brigada de primeros auxilios, contra incendios, evacuaciones y rescate; los miembros de la misma llevarán un distintivo en el hombro izquierdo que los identificará.

Será responsabilidad de los miembros de la brigada, atender las emergencias que se presenten tan pronto como sean detectados. El procedimiento establecido para el funcionamiento de la brigadas, será detallada en el "Plan de Emergencias".

Art. 74 - como medida de higiene ocupacional, la Empresa proporcionará a sus trabajadores las siguientes facilidades.

- a) Agua potable

- 151
- b) Servicios sanitarios y lavamanos en cantidad adecuada al número de trabajadores
 - c) Casilleros para guardar sus pertenencias.
 - d) Un local que cumpla las normas de seguridad e higiene para que puedan tomar sus alimentos; y
 - e) Otros que sean recomendados por el Inspector de Seguridad Industrial.

Art. 75 - En la Empresa funcionará un Comité de Seguridad e Higiene Ocupacional integrado por siete miembros de distintas áreas de trabajo. Cada uno de los representantes propietarios tendrá su respectivo suplente. Además asistirá a las reuniones de dicho comité el Gerente de Operaciones y el Inspector de Seguridad Industrial.

CAPITULO XV BOTIQUIN

Art. 76 - La Empresa mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, un Botiquín equipado con los medicamentos en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

CAPITULO XVI PRESTACIONES CUBIERTAS POR INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

Art. 77 - En virtud de estar sujeta al régimen del Seguro Social, la Empresa quedará exenta de las prestaciones que le imponga el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores y las trabajadoras, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

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 de Seguro Social, los trabajadores podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado instituto.

CAPITULO XVII

PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

Art. 78. - Las peticiones y reclamos de cualquier clase que los trabajadores y trabajadoras formulen con relación a la prestación del servicio deberá hacerse verbalmente o por escrito, a la empresa o a la persona que esta autorice, dentro de tres días hábiles siguientes a la fecha en que haya ocurrido el hecho que lo hubiere motivado.

Estos casos deben resolverse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere presentado, comunicándose la resolución al trabajador o trabajadora interesada, en la misma forma y por el mismo conducto que lo solicito el trabajador o la trabajadora.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 79. - La Empresa podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, con cualquier trabajador o trabajadora, sin incurrir en responsabilidades, en los casos establecidos en el artículo cincuenta del Código de Trabajo.

La Empresa podrá suspender hasta por un día sin goce de sueldo, al trabajador o trabajadora por cada falta disciplinaria establecida en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

En circunstancias especiales el Director General de Inspección de Trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder a la empresa, autorización para suspender al trabajador o trabajadora, hasta por un plazo no mayor de treinta días sin goce de sueldo.

Art. 80. - Además de las sanciones especificadas en el artículo anterior, la empresa podrá amonestar de palabra o por escrito al trabajador o trabajadora, que no cumplieren con sus obligaciones laborales de la siguiente manera.

1. Amonestación Verbal
2. Amonestación Escrita.
3. Suspensión sin goce de salario por un día.
4. Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización y calificación de motivos de la Dirección General de Inspección de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 305 del Código de Trabajo.
5. Terminación del Contrato Individual de Trabajo, sin Responsabilidad Patronal, de conformidad a las causales establecidas en el Art. 50 del Código de Trabajo.

153

Art. 81. - El Gerente General o las personas que éste autorice, serán las encargadas de aplicar las sanciones disciplinarias que impliquen despido sin responsabilidad para la empresa, por la infracción de los casos señalados por el artículo cincuenta del Código de Trabajo.

Art. 82. - La Empresa también podrá amonestar a los trabajadores o trabajadoras, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo cuando éstos infringieran alguna de las prohibiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 83 - Lo no previsto en este Reglamento Interno, se resolverá de conformidad con lo dispuesto con la Legislación Laboral y las disposiciones del mismo, se entenderán sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los trabajadores por las leyes, contratos, y de los consagrados por la costumbre de la Empresa.

Art. 84 - Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno, se dará a conocer a los trabajadores por medio de ejemplares, que escritos con caracteres legibles, se colocarán en lugares visibles dentro de la empresa.

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

Art. 85 - Toda reforma o modificación a este Reglamento, no tendrá validez, si no se observan el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.

Art. 86 - Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones están en vigencia, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de las nuevas empresas o sus representantes y los trabajadores de nuevo ingreso.

154

San Salvador, 16 de febrero de 2015.

Representante Legal

LA CANTERA, S.A. DE C.V.