CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA

CNJ

COMPENDIO DE LEYES LABORALES

COMPENDIO DE LEYES LABORALES

Compilador y revisor:

Mtro. Nilo Ávila Díaz,
Coordinador del Área Especializada de Derecho Social y Género.

Consejo Nacional de la Judicatura

Final Calle Los Abetos, #8, Colonia San Francisco,
San Salvador, El Salvador.
Teléfonos: (503) 2245-2449, 2245-5260 y 2245-4491.

1a edición digital: 2025
Diseño, diagramación:
Imagen Gráfica El Salvador, S.A de C.V.

PLENO

Presidente

Lic. Miguel Angel Calero Angel

Consejales en propiedad

Lic. Santos Guerra Grijalba

Mtro. Alcides Salvador Funes Teos

Licda. Doris Deysi Castillo de Escobar

Dr. Luis Alonso Ramírez Menéndez

Mtra. Verónica Lissette González Penado

Lic. Carlos Wilfredo García Amaya

Escuela de Capacitación Judicial
"Dr. Arturo Zeledón Castrillo"

Director en funciones y Subdirector interino
Mtro. Miguel Ángel Alberto Robles Lucero

ÍNDICE

Código de Trabajo..... 9

Ley de Servicio Civil..... 127

Ley de la Carrera Administrativa Municipal..... 165

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo..... 195

Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado..... 217

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria..... 225

Ley de Regulación del Teletrabajo..... 231

CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO Nº 15.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

en uso de sus facultades constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia,

DECRETA el siguiente:

CODIGO DE TRABAJO

TITULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. **(7)**

Art. 1-A.- LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTE CODIGO DEBERÁ REALIZARSE DE MANERA INTEGRAL Y EN ARMONÍA CON LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, LA LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD, Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, Y DEMÁS LEGISLACIÓN APLICABLE, QUE PROTEGEN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. **(19)**

Art. 2.- Las disposiciones de este Código regulan: **(1)**

a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y (1)

b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores. (1)

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. (1)

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma. (1)

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código. (1) (7)

El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero. (1)

Art. 3.- Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Art. 4.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

Art. 5.- Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

Son sub-contratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el sub-contratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

Art. 6.- La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Dirección General de Inspección del Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas.

En los casos de riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes en que se hubieren contraído, voluntaria o forzosamente, obligaciones que deben pagarse en forma de pensión, el patrono sustituto será el único responsable y quedará obligado a su pago, a partir de la sustitución. (10)

Art. 7.- Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos. Cuando por el número del personal el tanto por ciento dé por resultado un número mixto, la fracción se tomará como unidad.

Sin embargo, en circunstancias especiales que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social calificará, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años.

Art. 8.- El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto pague la misma.

Sin embargo, podrá alterarse este porcentaje en los mismos casos y forma que establece el artículo anterior.

Art. 9.- Lo dispuesto en los dos artículos anteriores no tendrá aplicación en los casos de personas que presten sus servicios profesionales, técnicos o administrativos a empresas extranjeras o de carácter internacional que tengan por objeto realizar actividades de dirección, control y administración de negocios establecidos en distintos países.

Para gozar de los beneficios del presente artículo, las empresas mencionadas deberán obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ninguna autoridad permitirá el ingreso al país de personas extranjeras para prestar servicios, sin previo dictamen favorable del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 10.- Para el cómputo de los porcentajes a que se refieren los artículos 7 y 8, los centroamericanos de origen se considerarán como salvadoreños; y no se tomarán en cuenta, hasta en número de cuatro, a los extranjeros que ejerzan cargos de directores, gerentes, administradores y, en general a los extranjeros que desempeñan puestos directivos en la empresa.

Art. 11.- Los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutan los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Sin embargo, el Organo Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y del Interior, para mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra en el área centroamericana, podrá tomar las medidas que estime convenientes, salvo que sobre esta materia existan convenios o tratados vigentes con efectiva observancia. (7)

Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. (1) (8)

Art. 13.- Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley.

No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

La prohibición a que se refiere el inciso anterior no comprende:

a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;

b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales;

c) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado;

ch) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales, como: incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

d) Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos. (8)

Art. 14.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Art. 15.- En todas las disposiciones de este Código, en las que se haga referencia al Cónyuge, debe entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

Considérase compañero de vida de un trabajador o de un patrono, a la persona que viviere en concubinato con cualquiera de ellos a la fecha en que se invoque tal calidad, cuando dicha relación hubiere durado siquiera un año, o que de ella hubiere nacido por lo menos un hijo común, y siempre que ninguno de ellos fuere casado.

Art. 16.- Los contratos de trabajo, los de aprendizaje y los reglamentos internos de trabajo se redactarán en idioma castellano. En el mismo idioma deberán impartirse las órdenes e instrucciones que se dirijan a los trabajadores.

LIBRO PRIMERO
DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO PRIMERO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 17.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415. (8)

Art. 18.- Sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato.

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

Art. 19.- El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba.

Art. 20.- Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

Art. 21.- La presunción establecida en el Art. 413 no tendrá aplicación, y el trabajador estará obligado a probar sus afirmaciones, cuando dentro de los ocho días siguientes al día en que haya empezado a prestar sus servicios, el patrono dé aviso a la Dirección General de Trabajo de que el trabajador se negó a otorgar el contrato por escrito, salvo que al practicarse la investigación del caso, se compruebe que es falso lo afirmado por el patrono.

El Secretario de la Dirección acusará recibo del aviso del patrono para los efectos judiciales o administrativos consiguientes.

Art. 22.- El trabajador está obligado a reclamar del patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General de Trabajo a más tardar, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. Si los avisos resultasen contradictorios o en caso de recibirse uno solo, el Director General mandará inmediatamente a practicar una investigación al lugar de trabajo, pudiendo designar a este efecto a un delegado suyo. El encargado de esta investigación tratará ante todo de que las partes otorguen el contrato por escrito, y si esto no fuere posible, practicará las averiguaciones pertinentes a fin de establecer, si el o los avisos se dieron en tiempo y cuál deberá tomarse como verdadero. La resolución del investigador será tomada como cierta por las autoridades judiciales o administrativas competentes.

Art. 23.- El contrato escrito contendrá:

1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;

2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;

3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;

4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;

5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;

6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

7) El horario de trabajo;

8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;

9) Forma, período y lugar de pago;

10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;

11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;

12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y

14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

Art. 24.- En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:

a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo;

b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo;

c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo;

ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;

d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y

e) Los consagrados por la costumbre de empresa.

Art. 25.- Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y

b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. (1)

Art. 26.- Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo. (10)

Art. 27.- En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido. (1)

Art. 28.- 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.

CAPITULO II
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS

SECCION PRIMERA
OBLIGACIONES

Art. 29.- Son obligaciones de los patronos:

1ª) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro;

2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

3ª) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;

4ª) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

5ª) GUARDAR LA DEBIDA CONSIDERACIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES Y ABSTENERSE DE MALTRATO DE OBRA O DE PALABRA; ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y OTROS TIPOS DE VIOLENCIA CONTEMPLADOS EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, Y SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN SEXISTA, CONTEMPLADOS EN LA LEY DE IGUALDAD EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. (19)

6ª) CONCEDER LICENCIA AL TRABAJADOR Y TRABAJADORA: (19)

a) PARA CUMPLIR OBLIGACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO ESTABLECIDAS POR LA LEY U ORDENADAS POR AUTORIDAD COMPETENTE. EN ESTOS CASOS EL PATRONO DEBERÁ PAGAR AL TRABAJADOR, UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO QUE HABRÍA DEVENGADO EN EL TIEMPO QUE REQUIERE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DICHAS. (19)

b) PARA CUMPLIR LAS OBLIGACIONES FAMILIARES QUE RACIONALMENTE RECLAMEN SU PRESENCIA COMO EN LOS CASOS DE MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE SU CÓNYUGE, DE SUS ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES; LO MISMO QUE CUANDO SE TRATE DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE ÉL Y QUE APAREZCAN NOMINADAS EN EL RESPECTIVO CONTRATO DE TRABAJO O, EN SU DEFECTO, EN CUALQUIER REGISTRO DE LA EMPRESA.

ESTA LICENCIA DURARÁ EL TIEMPO NECESARIO; PERO EL PATRONO SOLAMENTE ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER POR ESTA CAUSA UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE DOS DÍAS EN CADA MES CALENDARIO Y, EN NINGÚN CASO, MÁS DE QUINCE DÍAS EN UN MISMO AÑO CALENDARIO. (19)

c) PARA QUE DURANTE EL TIEMPO NECESARIO PUEDA DESEMPEÑAR LAS COMISIONES INDISPENSABLES EN EL EJERCICIO DE SU CARGO, SI FUERE DIRECTIVO DE UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, Y SIEMPRE QUE LA RESPECTIVA ORGANIZACIÓN LA SOLICITE. EL PATRONO, POR ESTA CAUSA, NO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER PRESTACIÓN ALGUNA. (19)

d) POR TRES DÍAS EN CASO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN; LICENCIA QUE SE CONCEDERÁ A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR DESDE EL DÍA DEL NACIMIENTO, DE FORMA CONTINUA, O DISTRIBUIRLOS DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DESDE LA FECHA DEL NACIMIENTO. EN EL CASO DE PADRES ADOPTIVOS, EL PLAZO SE CONTARÁ A PARTIR DE LA FECHA EN QUE QUEDE FIRME LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN RESPECTIVA. PARA EL GOCE DE ESTA LICENCIA DEBERÁ PRESENTARSE PARTIDA DE NACIMIENTO O CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN, SEGÚN SEA EL CASO. POR ESTA LICENCIA, EL PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE TRES DÍAS. (14) (15) (19)

e) EN LOS CASOS DE AUSENCIA U INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL, DEBIDO A LA IMPOSIBILIDAD FÍSICA O PSICOLÓGICA, DE LA TRABAJADORA, PROVOCADA POR CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA REGULADO EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES U OTRAS LEYES VIGENTES QUE PROTEJAN SUS DERECHOS ANTE ACTOS DE VIOLENCIA. EN ESTOS CASOS LA TRABAJADORA DEBERÁ PRESENTAR AL EMPLEADOR CONSTANCIA EXTENDIDA POR AUTORIDAD COMPETENTE QUE EVIDENCIE LA CITADA VIOLENCIA. ESTA LICENCIA DEBERÁ SER REMUNERADA POR EL TIEMPO QUE DURE LA IMPOSIBILIDAD ANTES MENCIONADA. (19)

f) PARA CUMPLIR CON DILIGENCIAS O TRÁMITES DE CARÁCTER JUDICIAL O ADMINISTRATIVO, ESPECIALMENTE, EN MATERIA FAMILIAR Y EN LOS CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONTEMPLADOS EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES U OTRAS LEYES VIGENTES QUE PROTEJAN SUS DERECHOS ANTE ACTOS DE VIOLENCIA. EN ESTOS CASOS LA LICENCIA SERÁ REMUNERADA POR EL TIEMPO QUE DURE EL TRÁMITE O DILIGENCIA. (19)

7ª) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

8ª) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

9ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y

10ª) INSCRIBIR A SUS EMPLEADOS AL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL, SEGÚN PLAZOS Y TÉRMINOS QUE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS IMPONGAN. NO SE EXCEPTÚAN DE LA OBLIGACIÓN ANTERIOR, A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN SU PERÍODO DE PRUEBA, NI A LOS TRABAJADORES TEMPORALES. (25)

11ª) TODAS LAS QUE LES IMPONGAN ESTE CODIGO, LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS, LA LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN PROVOCADA POR EL VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA, Y DEMÁS FUENTES DE OBLIGACIONES LABORALES. (12) (25)

12ª) GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE EN UNA MISMA EMPRESA, DESARROLLEN ACTIVIDADES IDÉNTICAS. (22)

13ª) FOMENTAR PROCESOS EQUITATIVOS QUE PERMITAN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y ASCENSOS DE MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (22)

14ª) ENTREGAR EN UN PLAZO NO SUPERIOR A QUINCE DÍAS DE RECIBIDAS, LAS GRATIFICACIONES COMO PROPINAS QUE EL CLIENTE DA DE FORMA VOLUNTARIA POR CUALQUIER MECANISMO, DE MANERA INDIRECTA AL TRABAJADOR. DICHA ENTREGA SERÁ SUPERVISADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MINISTERIO DETRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PERIÓDICAMENTE O CUANDO EXISTA ALGUNA DENUNCIA, POR MEDIO DE REGISTRO QUE EL EMPLEADOR ESTARÁ OBLIGADO A LLEVAR. (23)

SECCION SEGUNDA
PROHIBICIONES

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos:

1º) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;

2º) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;

3º) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;

4º) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;

5º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

6º) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;

7º) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;

8º) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;

9º) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;

10º) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y

11º) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores.

12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador. (8)

13°) EXIGIR A LAS MUJERES QUE SOLICITAN EMPLEO, QUE SE SOMETAN A EXÁMENES PREVIOS PARA COMPROBAR SI SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE GRAVIDEZ, ASÍ COMO EXIGIRLES LA PRESENTACIÓN DE CERTIFICADOS MÉDICOS DE DICHOS EXÁMENES, COMO REQUISITOS PARA SU CONTRATACIÓN. (11)

14º) EXIGIR A LAS PERSONAS QUE SOLICITAN EMPLEO LA PRUEBA DEL VIH COMO REQUISITO PARA SU CONTRATACIÓN, Y DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. (12)

15º) REALIZAR POR MEDIOS DIRECTOS O INDIRECTOS CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN Y/O RESTRICCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES, POR SU CONDICIÓN DE VIH/SIDA, ASÍ COMO DIVULGAR SU DIAGNÓSTICO. (12)

16°) UTILIZAR COMO REQUISITO DE CONTRATACIÓN LABORAL O COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO, EL HISTORIAL CREDITICIO DE LOS TRABAJADORES, SALVO POR MANDAMIENTO JUDICIAL O POR LAS EXCEPCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY. (18)

17°) REALIZAR CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN O DESPIDO A TODO TRABAJADOR O TRABAJADORA A QUIEN SE LE DIAGNOSTIQUE Y CERTIFIQUE POR MEDIO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES RELACIONADAS CON EL SECTOR SALUD, EL PADECIMIENTO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES Y REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, QUIENES TENDRÁN EL DERECHO A MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LAS QUE HA TENIDO ANTES DE LA EMISIÓN DE LA REFERIDA CERTIFICACIÓN MÉDICA, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 82 DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (21)

CAPITULO III
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

SECCION PRIMERA
OBLIGACIONES

Art. 31.- Son obligaciones de los trabajadores:

1ª) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que el patrono 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 el patrono;

2ª) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;

3ª) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

4ª) Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;

5ª) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

6ª) Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;

7ª) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad del patrono 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 caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;

8ª) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;

9ª) Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la presentación del trabajo.

Si el trabajador no cumple con lo dispuesto en el inciso anterior el Juez de Trabajo competente, a petición del patrono, ordenará el lanzamiento sin más trámite ni diligencia;

10ª) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;

11ª) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo;

12ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y

13ª) Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

SECCION SEGUNDA
PROHIBICIONES

Art. 32.- Se prohíbe a los trabajadores:

1º) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;

2º) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;

3º) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y

4º) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllos sean necesarias para la prestación de los servicios.

CAPITULO IV
DE LA INTERRUPCION DE LABORES Y DE LA REDUCCION DE LA JORNADA POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Art. 33.- Hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor fueren imputables al patrono, éste tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente a los salarios ordinarios completos que dejaren de devengar durante la interrupción; en caso contrario, la obligación del patrono será sólo la de pagar el equivalente al cincuenta por ciento de dichos salarios.

Art. 34.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor produjeren únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, siendo las consecuencias de aquéllos imputables al patrono, éste tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al que dejaren de devengar por la reducción, cualquiera que fuere el tiempo que esta última durare.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no fueren imputables al patrono, la obligación de éste será la de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al cincuenta por ciento del que dejaren de devengar por la reducción, hasta por un plazo máximo de tres días. Pasados éstos, los trabajadores sólo devengarán el salario correspondiente al tiempo que trabajen.

CAPITULO V
DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 35.- Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

Art. 36.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

1ª) Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono;

2ª) Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores;

3ª) Por huelga legal o paro legal;

4ª) Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común;

5ª) Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores, cuando su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;

6ª) Por la detención de cualquier clase que sufriere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente;

7ª) Por la detención de cualquier clase que sufriere el patrono, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, y si a juicio prudencial del Juez de Trabajo la detención resultare infundada;

8ª) Por el descanso pre y post-natal;

9ª) Por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. Sí se tratare del patrono, será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo; y

10ª) Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el patrono cuando ello suspenda necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.

Art. 37.- También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

1º) Por mutuo consentimiento de las partes;

2º) Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo;

3º) Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;

4º) Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;

5º) Por la enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del patrono, de los familiares de éste o de sus representantes;

6º) Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores;

7º) Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios; y

8º) Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores.

Art. 38.- Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el Art. 36 y en el ordinal 7º del Art. 37, la suspensión del contrato se produce automáticamente.

Tratándose de la causal de mutuo consentimiento, se presumirá comenzada la suspensión el mismo día del acuerdo de las partes.

Art. 39.- La asociación profesional interesada en obtener la suspensión del contrato de trabajo por la causal 8ª del Art. 37, deberá dar aviso al patrono de tal propósito, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho aviso expresará la fecha probable en que el directivo reanudará sus labores y será acompañado del documento en que conste el consentimiento de éste.

En el caso de este artículo, el contrato quedará suspendido inmediatamente después de transcurridos tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado al patrono.

Art. 40.- El patrono podrá demandar ante el Juez de Trabajo la suspensión del contrato por la causa expresada en el artículo anterior, cuando por frecuentes licencias concedidas en virtud de lo dispuesto en la fracción c) del ordinal 6º del Art. 29, se estén perjudicando gravemente, en el orden técnico o económico, los intereses de la empresa o establecimiento.

Art. 41.- En los demás casos comprendidos en el Art. 37, la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en este Código.

Art. 42.- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente.

El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado a los trabajadores.

La suspensión de labores ordenada por el patrono, contraviniendo lo dispuesto en los incisos anteriores, dará derecho a los trabajadores a reclamar la prestación establecida en el ordinal 2º del Art. 29, y tal derecho lo tendrán aunque en la sentencia del juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente.

Art. 43.- Si el patrono suspendiere las labores después de transcurrido el plazo indicado en el artículo anterior y no promoviere el respectivo juicio o promoviéndolo, en la sentencia se declarare improcedente la suspensión de los contratos, los trabajadores tendrán el mismo derecho del ordinal 2º del Art. 29, por el tiempo que dicha suspensión de labores resultare indebida. En este último caso, la condena no podrá comprender más del equivalente a noventa días de salario.

Art. 44.- No podrá durar más de nueve meses la suspensión del contrato por la causal primera del Art. 36, ni más de tres meses la que tuviere lugar conforme a los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37. En el caso del Art. 40, la suspensión será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

Art. 45.- La suspensión del contrato finaliza al desaparecer la causa que la motivó o, en su caso, al cumplirse el tiempo máximo de duración que para aquélla fija el artículo anterior. Dentro de los tres días laborales siguientes, los trabajadores estarán obligados a presentarse a reanudar sus labores. Sin embargo, tratándose de las causales 1ª, 2ª, 5ª y 7ª, y en su caso, de las 9ª y 10ª, todas del Art. 36 y de los ordinales 2º, 3º, 4º y 6º, del Art. 37, esos tres días serán los siguientes a aquél en que por cualquier medio formal, el patrono avise a los trabajadores la expresada reanudación. Dicho aviso deberá darse inmediatamente después de haber desaparecido la causa de la suspensión.

El trabajador o trabajadores que, habiéndose presentado en tiempo a reanudar sus servicios, no lo pudieren hacer por causa imputable al patrono, tendrán el derecho que para ellos surge de la obligación segunda determinada por el Art. 29.

Art. 46.- La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado.

CAPITULO VI
DE LA RESOLUCION DEL CONTRATO

Art. 47.- Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización en el caso de que lo hubieren despedido injustamente de su anterior cargo.

Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios después de transcurridos treinta días.

Para los efectos del inciso segundo se presumirán ciertos los datos contenidos en la constancia a que se refiere el Art. 85 de este Código.

CAPITULO VII
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO

SECCION PRIMERA
CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES Y SIN INTERVENCION JUDICIAL

Art. 48.- El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las causas siguientes:

1ª) Por el cumplimiento del plazo;

2ª) Por la muerte del trabajador;

3ª) Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;

4ª) Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;

5ª) Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas,o por ser ambos de imposible realización;

6ª) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;

7ª) Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y

8ª) Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio. (7)

SECCION SEGUNDA
CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES QUE REQUIEREN INTERVENCION JUDICIAL

Art. 49.- También terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas:

1ª) Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente.

La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Además, tratándose del cierre parcial o de la reducción definitiva expresados, la situación económica dicha ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y

2ª) Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquélla por sentencia del Juez de Trabajo competente.

SECCION TERCERA
CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 50.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

1ª) Por haber engañado el trabajador al 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 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, 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. (10)

Art. 51.- El patrono no podrá dar por terminado el contrato por negligencia o ineficiencia del trabajador, cuando éstas se deban a motivos de enfermedad o a traslado del mismo a un puesto de mayor responsabilidad. En este segundo caso deberá reinstalarse el trabajador en su puesto anterior, salvo que ya hubieren transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso. Dentro de este plazo, el trabajador que se considere ineficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

Art. 52.- El trabajador deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo incumplimiento del contrato de trabajo. Dicho importe será estimado prudencialmente por el Juez de Trabajo competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo.

SECCION CUARTA
CAUSALES DE TERMINACION CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 53.- El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

1ª) Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos;

2ª) Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios;

3ª) Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;

4ª) Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;

5ª) Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos;

6ª) Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;

7ª) Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente;

8ª) En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanudare el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión; y

9ª) Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24.

En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.

SECCION QUINTA
CAUSALES DE TERMINACION POR MUTUO CONSENTIMIENTO Y POR RENUNCIA

Art. 54.- El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes. (7)

SECCION SEXTA
DEL DESPIDO

Art. 55.- El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece.

Art. 56.- Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.

Art. 57.- En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última.

CAPITULO VIII
INDEMNIZACION POR DESPIDO DE HECHO SIN CAUSA JUSTIFICADA

Art. 58.- Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. (6) (8)

Art. 59.- Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

Art. 60.- A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente:

a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;

b) La clase de trabajo desempeñado; y

c) El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y

b) La causa o causas de la terminación del contrato.

TITULO SEGUNDO
DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES

CAPITULO I
DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Art. 61.- Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Art. 62.- Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;

b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;

c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;

ch) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;

d) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y

e) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

Art. 63.- Son obligaciones de los aprendices:

a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;

c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;

ch) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y

d) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Art. 64.- Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

Art. 65.- Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Art. 66.- El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 67.- A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patrones no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Art. 68.- En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Art. 69.- El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente Código.

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Organo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (8)

Art. 70.- Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

CAPITULO II
DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 71.- El contrato de trabajo a domicilio debe constar por escrito.

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio.

Art. 72.- Todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la Dirección General de Inspección de Trabajo. Asimismo, deberá llevar un libro autorizado por dicho Departamento, en el que conste:

1º) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;

2º) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

3º) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;

4º) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

5º) El monto del salario.

Los días que quedaren comprendidos entre la fecha que se refiere el ordinal 4º se considerarán como días de trabajo efectivo, para todos los efectos legales. (10)

Art. 73.- Los patronos estarán especialmente obligados:

a) A fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios;

b) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

c) A recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos; y

ch) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

Si el patrono no cumple con lo dispuesto en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

Art. 74.- Los trabajadores a domicilio estarán especialmente obligados:

1º) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;

2º) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y

3º) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

Art. 75.- En ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Art. 415.

CAPITULO III
DEL TRABAJO DOMESTICO

Art. 76.- El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 77.- Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Art. 78.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Art. 79.- EL PATRONO PODRÁ EXIGIR AL TRABAJADOR ANTES DE INICIAR LAS LABORES, Y CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO, SALVO LO DISPUESTO EN EL ORDINAL 14 DEL ARTÍCULO 30, LOS COMPROBANTES RELATIVOS A SU BUENA SALUD Y LA PRESENTACIÓN DE SU RESPECTIVO DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD, CUANDO LA PERSONA ESTÉ OBLIGADO A TENERLO. (12)

Art. 80.- El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 81.- El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Art. 82.- En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Art. 83.- Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

1ª) Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;

2ª) Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;

3ª) Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

CAPITULO IV
DEL TRABAJO AGROPECUARIO

SECCION PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 84.- El presente Capítulo regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con éstas.

Art. 85.- El contrato de trabajo para realizar alguna de las labores a que se refiere el artículo anterior, puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicios, el salario percibido en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 86.- Los trabajadores del campo pueden ser permanentes o temporales.

Son permanentes los vinculados por contratos de los dichos en el primer inciso del Art. 25, aunque en tales contratos se señale plazo para su terminación.

Son trabajadores temporales los contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa; o que siendo permanentes las labores, han sido contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en la misma.

Los trabajadores permanentes destinados a labores temporales no pierden por ello su calidad de permanentes.

Art. 87.- Los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad en el trabajo y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas.

Art. 88.- Cuando los trabajadores temporales adquieran la calidad de permanentes, gozarán de todos los derechos inherentes a tal calidad, como si ésta hubiere sido adquirida desde el comienzo de la relación de trabajo.

Art. 89.- La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario.

En las explotaciones en que por costumbre se labore con jornada o semana laboral de duración inferior a la establecida en este artículo, los trabajadores conservarán inalterables sus derechos.

Art. 90.- El patrono deberá conceder un día de descanso semanal a sus trabajadores. Dicho día será el domingo, salvo lo dispuesto en el Art. 91.

El día de descanso se remunerará al trabajador con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral, o por razón de las labores no estuviere obligado a trabajar todos los días de ella, se le pagará como remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

Perderá el trabajador el derecho a la remuneración del día de descanso cuando, sin justa causa, tuviere faltas de asistencia al trabajo, o hubiere abandonado el mismo.

En los salarios pactados por mes se entiende que está comprendida la remuneración del día de descanso.

Art. 91.- El patrono podrá señalar un día de descanso semanal distinto del domingo, a los trabajadores que prestan sus servicios en labores que no son susceptibles de interrupción, sea por su naturaleza o por los perjuicios que tal interrupción pueda ocasionar a aquél.

Art. 92.- Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario.

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día, gozará de un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes.

Si el trabajador no hubiere tenido derecho a la remuneración del día de descanso, gozará del compensatorio, pero sin remuneración.

Art. 93.- Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a descanso remunerado en los días de asueto, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI, Título Tercero, de este Libro.

Si el trabajador fuere despedido de hecho o se suspendiere su contrato sin causa justificada, antes de un día de asueto, y éste no se le remunerare, el patrono deberá pagárselo.

Art. 94.- El patrono estará obligado a proporcionar gratuitamente una parcela al trabajador que habite permanentemente en la heredad, para que haga cultivos que contribuyan a la subsistencia de él y su familia. La extensión de dicha parcela será en proporción a la de toda la heredad, al número de trabajadores que habiten permanentemente en la misma y siempre que tenga áreas incultas disponibles. En caso de duda sobre la extensión de la parcela, se estará a lo que disponga el Departamento Nacional de Inspección Agrícola.

El patrono deberá permitir al trabajador que críe aves de corral u otros animales domésticos en el predio donde estuviere la vivienda de este último; pero el trabajador deberá evitar que tales animales causen perjuicios en las siembras o cultivos del patrono o de otras personas, y cumplir las disposiciones que sobre higiene se dictaren para tales casos.

Art. 95.- Los trabajadores podrán constituir cooperativas y el patrono deberá permitir su funcionamiento.

SECCION SEGUNDA
DISPOSICIONES ESPECIALES PARA EL TRABAJADOR AGRICOLA

Art. 96.- Sin perjuicio de otras, se consideran labores propias de la agricultura: la preparación y roturación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, con excepción de aquéllas que se realicen por medio de máquinas aéreas.

Se entienden íntimamente relacionadas con las labores a que se refiere el inciso anterior, entre otras, el cercamiento de tierras y la recolección de cosechas.

Art. 97.- No se consideran labores propias de la agricultura, ni relacionadas con éstas, las desarrolladas por técnicos, administradores, empleados de oficina, trabajadores encargados del mantenimiento de maquinaria e implementos agrícolas, las de quienes laboren en industrias agrícolas, las de los transportistas de semillas, fertilizantes, insecticidas y productos agrícolas, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

Art. 98.- Los trabajadores agrícolas estarán especialmente obligados a cuidar las plantaciones y cultivos donde deban realizar el trabajo encomendado, debiendo avisar inmediatamente al patrono o a sus representantes, de todo hecho que pueda causar perjuicio a los intereses de aquél, y del cual se hubieren dado cuenta durante el desempeño de sus labores.

Art. 99.- Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario. Asimismo podrán trabajar dos semanas consecutivas, sustituyendo el día de descanso de la primera semana, por el sábado de la segunda, gozando así dos días de descanso sucesivos; pero los trabajos realizados en el domingo sustituido se remunerarán únicamente con salario ordinario.

SECCION TERCERA
DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES PECUARIOS

Art. 100.- Son labores propias de la ganadería, entre otras, las que tienen por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios o inseminadores.

La apicultura y la avicultura estímanse labores pecuarias.

Se consideran íntimamente relacionadas con las labores a que se refieren los incisos anteriores, por ejemplo: las de arrear o transportar ganado y el transporte de los productos dentro de heredades o de éstas con destino a los mercados, el cerramiento y cuidado de potreros y la producción y preparación de forrajes en la heredad.

Art. 101.- No se consideran labores propias de la ganadería, ni relacionadas con éstas, las de técnicos, las de administradores, empleados de oficina, encargados del mantenimiento de maquinaria o implementos ganaderos, las de elaboradores de productos pecuarios, las de sacrificadores o destazadores de ganado, las de arreadores y transportistas del mismo o de sus productos, dentro de un mercado o mercados diferentes, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

Art. 102.- Los trabajadores pecuarios estarán especialmente obligados a cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia o que se le hayan proporcionado para su trabajo.

El trabajador no será responsable de la muerte, inutilización o extravío de dichos animales, cuando fueren causados por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor.

SECCION CUARTA
DISPOSICION FINAL

Art. 103.- Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si un trabajador realiza labores propias de la agricultura, la ganadería u otras íntimamente relacionadas con éstas, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la Dirección General de Inspección de Trabajo. (10)

CAPITULO V
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

SECCION PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 104.- El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo. (8)

Art. 105.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis años, siempre que quedan plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el presente Artículo, serán determinados por la reglamentación de este Código, previa consulta del Consejo Superior de Trabajo.

Las prohibiciones y restricciones relativas al empleo de menores no se aplican al trabajo efectuado en escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación. (8)

Art. 106.- Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estímase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considéranse labores peligrosas, por ejemplo, las siguientes:

a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;

c) Los trabajos subterráneos o submarinos;

ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;

d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;

e) Los trabajos en minas y canteras;

f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y

g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 107.- El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

Art. 108.- Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;

b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y

ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 109.- Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la dirección General de Previsión Social.

SECCION SEGUNDA
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 110.- SE PROHÍBE A LOS PATRONOS ASIGNAR A MUJERES EMBARAZADAS, O QUE PADEZCAN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, TRABAJOS QUE REQUIEREN ESFUERZOS FÍSICOS INCOMPATIBLES CON SU ESTADO O ENFERMEDAD, A PARTIR DE SU DIAGNÓSTICO Y HASTA HABER AGOTADO EL TRATAMIENTO RESPECTIVO. (21)

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo. (1)

Art. 111.- DEROGADO. (8)

Art. 112.- DEROGADO. (8)

Art. 113.- DESDE QUE COMIENZA EL ESTADO DE GRAVIDEZ, HASTA QUE CONCLUYAN SEIS MESES POSTERIORES AL DESCANSO POSTNATAL, EL DESPIDO DE HECHO O EL DESPIDO CON JUICIO PREVIO, NO PRODUCIRÁN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE LA MUJER TRABAJADORA, EXCEPTO CUANDO LA CAUSA DE ESTOS HAYA SIDO ANTERIOR AL EMBARAZO; PERO AUN EN ESTE CASO, SUS EFECTOS NO TENDRÁN LUGAR SINO HASTA INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO EL PERÍODO ANTES EXPRESADO, EL CUAL SE LE DENOMINARÁ AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ. (20)

LA MUJER TRABAJADORA AL REINCORPORARSE EN SUS LABORES LUEGO DEL DESCANSO POSTNATAL, DEBERÁ CUMPLIR CON SUS DEBERES Y OBLIGACIONES LABORALES, ASÍ COMO CON SU JORNADA LABORAL DIARIA, CON EL HORARIO ESTABLECIDO Y CON TODAS LAS DEMÁS CONDICIONES REGULADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, EVITANDO INCURRIR EN UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA. (20)

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRONO DE LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, SERÁ SANCIONADO CON MULTA DE TRES A SEIS SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES VIGENTES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO. LO ANTERIOR, SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN ESTE CODIGO A LA TRABAJADORA EMBARAZADA. (20)

Art. 113-A.- CUANDO UN EMPLEADOR DESPIDA A UNA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O EN SU PERIODO POSTNATAL, EL JUEZ COMPETENTE JUNTAMENTE CON EL EMPLAZAMIENTO DEBERÁ PRONUNCIARSE DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR DEL REINSTALO INMEDIATO, EN CONDICIONES LABORALES ADECUADAS. ASIMISMO, PODRÁ ORDENAR EL REINSTALO COMO EFECTO DE LA SENTENCIA. EL INCUMPLIMIENTO DE LO ANTERIOR SERÁ SANCIONADO POR EL JUEZ DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 627 DE ESTE CODIGO, SIN PERJUICIO DE LAS RESPONSABILIDADES CIVILES Y PENALES A QUE HUBIERE LUGAR. (27)

SECCION TERCERA
DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 114.- 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.

INCISOS DEROGADOS. (8) (13)

Art. 115.- Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, 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 Pobres.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignorare su paradero.

Art. 116.- 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. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 117.- Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar 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.

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

a) El mismo se practique por un médico calificado;

b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;

c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;

ch) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.***DECLARADO INCONSTITUCIONAL (32)**

El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador. (8)

CAPITULO VI
DISPOSICION FINAL

Art. 118.- En lo que no estuviere especialmente previsto en este Título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código.

TITULO TERCERO
SALARIOS, JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS SEMANALES, VACACIONES, ASUETOS Y AGUINALDOS

CAPITULO I
DEL SALARIO

Art. 119.- 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 el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; 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 u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

Art. 120.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal.

Art. 121.- Sin perjuicio de la preferencia y privilegio que otras leyes confieren a los créditos hipotecarios sobre inmuebles y a los de prenda agraria, ganadera o industrial aun vigentes, el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono y ocuparán el primer lugar, excluyendo, por consiguiente, a los demás, aunque estos últimos sean de carácter mercantil; afectarán todos los bienes del patrono o de su sustituto de acuerdo con lo que este Código dispone para el caso de sustitución patronal.

Los acreedores por razón de salarios o prestaciones sociales no estarán obligados a aguardar las resultas del concurso o quiebra, para proceder a ejercer sus acciones contra los bienes del concursado o quebrado; tampoco serán obligados en ningún caso por cualquier convenio celebrado por éste y los demás acreedores.

Las ejecuciones por razón de salarios o prestaciones sociales que haya pendientes contra el deudor, no se acumularán al juicio de concurso o quiebra ni figurarán en la venta de los bienes concursados las cosas que hayan sido embargadas para responder por el pago de dichos salarios o prestaciones.

Art. 122.- El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

Art. 123.- LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE EN UNA MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO Y QUE EN IDÉNTICAS CIRCUNSTANCIAS DESARROLLEN UNA LABOR IGUAL, DEVENGARÁN IGUAL REMUNERACIÓN CUALQUIERA QUE SEA SU SEXO, EDAD, RAZA, COLOR, O CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, OPINIÓN POLÍTICA, O CREENCIA RELIGIOSA. ASIMISMO, PODRÁN PARTICIPAR EN PROCESOS INTERNOS DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA PODER OPTAR A UNA MEJORA LABORAL Y SALARIAL. (8) (22)

TODO LO ANTERIOR TOMANDO EN CUENTA SUS DISTINTAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, APTITUDES Y EXPERTICIA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN. (22)

EL INCUMPLIMIENTO CONSTATADO DE LO ESTABLECIDO EN LOS INCISOS ANTERIORES, SERÁ SANCIONADO DE ACUERDO A LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR CON MULTA DE HASTA CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO VIGENTE, POR CADA VIOLACIÓN COMETIDA, SIN QUE POR ELLO DEJE DE CUMPLIRSE CON LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO. (22)

Art. 124.- La inobservancia de lo prescrito en el artículo anterior, dará derecho a los trabajadores afectados para demandar la nivelación de salarios.

Art. 125.- Cuando no se hubiere determinado en el contrato el servicio que deba prestar el trabajador y el patrono lo destinare a un cargo que ordinariamente se remunere en la empresa con mayor salario que el estipulado, el trabajador devengará el salario correspondiente a dicho cargo por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado, devengará este último.

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará también cuando habiéndose estipulado en el contrato el trabajo que deba desempeñarse, el trabajador fuere destinado a otro de la misma o de distinta naturaleza que la del convenido.

Art. 126.- Las principales formas de estipulación de salarios son:

a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

ch) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

d) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

e) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

Art. 127.- El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.

Art. 128.- El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

Art. 129.- Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de ventas al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

Art. 130.- El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

1ª) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;

2ª) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y

3ª) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación esta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

Art. 131.- La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

Art. 132.- El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

Art. 133.- El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento. (8)

Art. 134.- Cuando el trabajador sea deudor de su patrono por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

Art. 135.- El salario deberá pagarse al propio trabajador; pero si 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 autorizado.

Se prohibe toda enajenación del crédito por salarios.

Art. 136.- Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, podrá autorizar a su patrono para que, de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos necesarios para la extinción de tales deudas.

La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable.

El patrono, al recibir copia del contrato, respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes.

En los casos de sustitución de patrono o de que el trabajador cambie de empleo, el nuevo patrono que recibiere comunicación en que se expresen la existencia, condiciones y estado del crédito y transcripción de la autorización, quedará obligado a efectuar los descuentos y pagos a que se refiere el inciso anterior.

En todo caso, las cantidades señaladas en el contrato como cuotas de pago, no excederán del veinte por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador en el o los períodos fijados para el pago.

Cuando las entidades mencionadas en el inciso primero, promovieren acciones judiciales para el pago forzoso de obligaciones mutuarias contraídas por trabajadores, no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 133, pudiéndose trabar embargo hasta en el veinte por ciento del salario ordinario, cualquiera que sea la cuantía de éste. ***DECLARADO INCONSTITUCIONAL. (29)**

Art. 137.- Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Art. 138.- Todo patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el trabajador y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

El trabajador recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma. (8)

Art. 139.- Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales.

Art. 140.- Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

Art. 141.- Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.

Art. 142.- En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas:

a) Salario básico por día:

1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;

2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;

3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;

4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;

5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;

6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último; y

7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

b) Salario básico por hora:

1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y

4) En el caso del número 6 del Apartado A), el salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de dicho numeral entre ocho.

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

Art. 143.- Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

CAPITULO II
DEL SALARIO MINIMO

SECCION PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 144.- Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

Art. 145.- Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. (7)

Art. 146.- Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

Art. 147.- Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado; la misma obligación tendrá si, para el efecto de completar la semana laboral, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración sera proporcional al tiempo trabajado.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

Art. 148.- Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

No implicarán, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que obtuvieren o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa.

SECCION SEGUNDA
DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO

Art. 149.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Los representantes del interés público serán designados por el Organo Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería. (7)

Los miembros designados por el Organo Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo. (7)

La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo.

Habrá igual número de representantes suplentes designados o elegidos de la misma manera que los propietarios, quienes sustituirán con iguales facultades a los propietarios, cuando éstos por cualquier motivo, no pudieren desempeñar el cargo.

Art. 150.- El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo.

El Consejo elegirá dos Vice-Presidentes de su seno: uno por el interés de los trabajadores y otro por el de los patronos.

En ausencia del Presidente del Consejo o de su suplente, los Vice-Presidentes asumirán la presidencia alternativamente.

Art. 151.- Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones por el período de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos.

Cualquier miembro nombrado o elegido para llenar una vacante que ocurra antes de expirar el período de su predecesor, ejercerá el cargo por el resto del período.

Art. 152.- Son atribuciones del Consejo:

a) Elaborar y proponer periódicamente al Organo Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos; (7)

b) Proponer al Organo Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación; (7)

c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;

ch) Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;

d) Elaborar su reglamento interno.

Art. 153.- Los miembros del Consejo serán remunerados por medio de dietas, en la forma que prescriba la Ley de Salarios.

Art. 154.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará al Consejo el personal que sea necesario, así como las informaciones, datos, equipos y demás elementos imprescindibles para su buen funcionamiento.

El Consejo, a su vez, deberá rendir un informe semestral de todas sus actividades al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

SECCION TERCERA
MODO DE PROCEDER A LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO

Art. 155.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del Organo Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (7)

Art. 156.- Si el Organo Ejecutivo aprobare el proyecto a que se refiere el artículo anterior, emitirá el correspondiente decreto y lo hará publicar en el Diario Oficial. El decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación. (7)

Art. 157.- Si el Organo Ejecutivo no aprobare el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Orgáno Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación. (7)

Art. 158.- Publicado el decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores.

Art. 159.- Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años.

SECCION CUARTA
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Art. 160.- Son obligaciones de los Patronos:

a) Permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan; y

b) Permitir que las personas mencionadas en el literal anterior, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.

Los datos así obtenidos sólo podrán ser utilizados para fines estadísticos y no harán fe en ninguna clase de actuaciones judiciales.

CAPITULO III
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LA SEMANA LABORAL

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

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

Art. 162.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

Se consideran tareas peligrosas o insalubres las labores comprendidas en los Artículos 106 y 108. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de la misma haga la Dirección General de Previsión Social.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero de este Artículo, los patronos de empresas en que se realizan tareas conceptuadas como peligrosas o insalubres, podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorización para trabajar de conformidad con las normas establecidas en el Artículo anterior, la que se otorgará previo dictamen de la Dirección General de Previsión Social, en que conste que dichas empresas emplean sistemas y equipos de seguridad e higiene apropiados a sus actividades y que los riesgos profesionales con responsabilidad patronal no han sido frecuentes. La autorización referida se revocará, si variaren en cualquier tiempo los extremos indicados. (5)

Art. 163.- Considérase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador 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. 164.- La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

Art. 165.- El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 166.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

En las empresas que prestan un servicio público como las de ferrocarriles, de transporte de pasajeros, de suministro de energía eléctrica y otras análogas, el horario de trabajo será elaborado por la empresa, en atención al mejor servicio o a las disposiciones dictadas por la autoridad competente, según el caso, e incorporado al respectivo reglamento interno de trabajo.

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

Art. 167.- Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

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

Art. 170.- El trabajo en horas extraordinarias sólo 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 en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el 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 sábados y domingo de cada semana.

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

CAPITULO IV
DEL DESCANSO SEMANAL

Art. 171.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior.

Art. 172.- Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

No perderán la remuneración del día de descanso los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

Art. 173.- 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 aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Art. 174.- Los trabajadores 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, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Art. 175.- Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

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

Art. 176.- 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.

CAPITULO V
DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA

Art. 177.- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Art. 178.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 179.- Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

Art. 180.- Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 181.- 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 artículo anterior.

Art. 182.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

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

Art. 183.- Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 184.- Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas.

Art. 185.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

Art. 186.- DEROGADO. (8)

Art. 187.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Art. 188.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

Art. 189.- El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo período, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días de que habla el Art. 180, ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186.

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

CAPITULO VI
DE LOS DIAS DE ASUETO

Art. 190.- Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

a) Primero de enero;

b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;

c) Primero de mayo;

ch) Seis de agosto; **(9)**

d) Quince de septiembre;

e) Dos de noviembre; y

f) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. (9)

Art. 191.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 192.- Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior. (1)

Art. 193.- En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales a la comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán los trabajadores que presten sus servicios en:

a) Establecimientos de diversión o esparcimiento;

b) Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;

c) Hoteles, restaurantes y refresquerías;

ch) Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y

d) Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia a elaborar o consecuencias análogas, remuneración establecida en el artículo anterior.

Art. 194.- Si coincidiere 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.

Art. 195.- Unicamente quedarán excluidos de lo dispuesto en este Capítulo los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado.

CAPITULO VII
DEL AGUINALDO

Art. 196.- Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Art. 197.- Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

Art. 198.- LA CANTIDAD MÍNIMA QUE DEBERÁ PAGARSE AL TRABAJADOR COMO PRIMA EN CONCEPTO DE AGUINALDO SERÁ: (16)

1º) PARA QUIEN TUVIERE UN AÑO Y MENOS DE TRES AÑOS DE SERVICIO, LA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO DE QUINCE DÍAS; (16)

2º) PARA QUIEN TUVIERE TRES AÑOS O MÁS Y MENOS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIO, LA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO DE DIECINUEVE DÍAS; (16)

3º) PARA QUIEN TUVIERE DIEZ O MÁS AÑOS DE SERVICIO, UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO DE VEINTIÚN DÍAS. (4) (16)

Art. 199.- Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha, en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 200.- La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 201.- NINGÚN TRABAJADOR O TRABAJADORA PERDERÁ EL DERECHO AL AGUINALDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS, INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS AL TRABAJO O CUALQUIER OTRA CAUSA. (24)

Art. 202.- 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 VIII
DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS V Y VII

Art. 203.- Se tendrán por causas justificadas de inasistencia al trabajo, el goce de vacaciones o licencias, la suspensión disciplinaria, las causas que según la ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo y todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

Sin embargo, cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada.

LIBRO SEGUNDO
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO
ASOCIACIONES PROFESIONALES

CAPITULO I
DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU PROTECCION

Art. 204.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

a) Los patronos y trabajadores privados;

b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. (7)

Se prohibe ser miembro de más de un sindicato.

Art. 205.- Se prohibe a toda persona:

a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;

b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;

c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y

d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

Art. 206.- Se prohibe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

Art. 207.- Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

La calidad de miembro de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. Sólo se permite la representación de un miembro por otro, cuando se llenen los requisitos siguientes:

1º) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado; y

2º) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones o sub- secciones, tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección o sub- sección.

La representación no tendrá lugar cuando se trate de acordar la disolución del sindicato, de las secciones o sub-secciones.

CAPITULO II
CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 208.- Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

a) Sindicato de Gremio;

b) Sindicato de Empresa;

c) Sindicato de Industria;

ch) Sindicato de Empresas varias; y

d) Sindicato de Trabajadores Independientes. (8)

Art. 209.- Sindicato de Gremio, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Trabajadores Independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional. (7) (8)

Art. 210.- Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.

Art. 211.- Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros.

Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de Sindicato de Empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador.

Cuando el Sindicato no representa la mayoría a que se refiere el inciso anterior, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.

Si el Sindicato no logra la representación a que se refiere este Artículo, mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados. (8)

Art. 212.- Los sindicatos de patronos deberán constituirse con siete patronos por lo menos.

Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados.

Art. 213.- De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación, en la cual se expresará:

a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;

b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;

c) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y

ch) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Los interesados podrán solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. (8)

Art. 214.- El Acta de Fundación deber ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de los fundadores no supieran o no pudiesen firmar. Se deberá comunicar inmediatamente al empleador interesado, con copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o a la autoridad municipal si el Ministerio no tuviese una dependencia o un representante en el lugar de constitución del sindicato.

A partir de la fecha de presentación del acta a la autoridad competente y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozarán de las garantías previstas en el Artículo 248 de este Código. (8)

Art. 215.- En la misma reunión, o en una reunión ulterior que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato. (8)

Art. 216.- A reserva de disposiciones diferentes del acta de fundación, el Presidente o el Secretario del sindicato quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de su personalidad jurídica. (8)

CAPITULO III
ESTATUTOS

Art. 217.- Dentro del respeto de la Ley y de la Constitución, los interesados tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales. Sin embargo, los mismos deben en todos los casos expresar lo siguiente:

a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;

b) Condiciones que deben reunir sus miembros;

c) Obligaciones y derechos de sus miembros;

ch) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;

d) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;

e) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;

f) Epocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

g) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

h) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;

i) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;

j) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y

k) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato. (8)

Art. 218.- Con objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa consulta con las federaciones y confederaciones sindicales, podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que lo soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. (8)

CAPITULO IV
PERSONALIDAD JURIDICA

Art. 219.- Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica. Con ese objeto, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los Artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;

b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, librará oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley. Este examen no será necesario si el sindicato presenta un estatuto según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observase deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías, o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Si hubiese transcurrido un plazo de treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la Ley, y éste adquirirá la personalidad jurídica.

La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.

El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará:

1º.- A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato;

2º.- Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y

3º.- Número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. (7) (8)

CAPITULO V
GOBIERNO DE LOS SINDICATOS

Art. 220.- El gobierno de los sindicatos será ejercido por las asambleas y las juntas Directivas. En todo caso, la asamblea general será la máxima autoridad del sindicato.

Art. 221.- Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

A.-DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:

1º) Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva General;

2º) Aprobar la reforma de los estatutos;

3º) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos aprobados por las asambleas seccionales, para mantener la estabilidad económica del sindicato;

4º) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos;

5º) Aprobar los contratos y convenciones colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato;

6º) Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales;

7º) Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva General;

8º) Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la Ley y los estatutos respectivos;

9º) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se pueden exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y

10º Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano. (8)

B.- DE LAS ASAMBLEAS SECCIONALES:

1º) Elegir anualmente a los miembros de las Juntas Directivas Seccionales;

2º) Aprobar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la seccional;

3º) Aprobar los contratos o convenciones colectivos que las afecten;

4º) Acordar la expulsión de uno o más miembros de la seccional, de acuerdo con los estatutos;

5º) Aceptar como miembros de la seccional a los empleados de confianza y representantes patronales;

6º) Acordar la disolución de la seccional con arreglo a la ley y a los estatutos; y

7º) Decidir sobre todos aquellos asuntos que interesen exclusivamente a la seccional, y que no estén encomendados a otro órgano.

Las juntas directivas generales y seccionales podrán convocar a asamblea únicamente a los afiliados que afecte el contrato colectivo negociado, para que sea esta asamblea presidida por la junta directiva quien haga uso de las atribuciones contenidas en los ordinales 5º de la letra A, y 3º de la letra B de este artículo. (8)

Art. 222.- La asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato o de la seccional.

Cuando no concurriere, o estuviese representado el número de miembros exigidos en el parrafo anterior, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquellas para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deben rendir las juntas directivas. En todos los demás casos el voto será público. Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por simple mayoría de votos, excepto en aquellos casos en que los estatutos exijan una mayoría especial. (8)

Art. 223.- En aquellos sindicatos que estén organizados en seccionales, se permitirá para facilitar la celebración de asambleas generales, que éstas se integren con delegados de cada seccional, quienes serán electos para un año en asambleas convocadas al efecto. Los estatutos determinarán el número de delegados, que será proporcional al número de trabajadores afiliados al sindicato en la respectiva división y las demás disposiciones que se estimen convenientes.

Los sindicatos harán uso de la facultad que concede el inciso anterior, cuando así convenga a sus intereses, según lo dispongan sus estatutos.

En caso de celebrarse asamblea de delegados ordinarios o extraordinarios, será siempre necesaria la concurrencia de la mitad más uno de ellos y cada delegado tendrá derecho a un voto, debiéndose tomar los acuerdos según se establece en el inciso último del artículo anterior.

Lo dispuesto en el presente artículo no tendrá lugar cuando se trate de elegir la junta directiva general del sindicato o de acordar la disolución del mismo. (8)

CAPITULO VI
JUNTAS DIRECTIVAS

Art. 224.- Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate. (8)

Art. 225.- Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere:

1º) Ser salvadoreño por nacimiento;

2º) Ser mayor de dieciocho años de edad;

3º) Ser miembro del sindicato;

4º) Ser de honradez notoria;

5º) No ser empleado de confianza ni representante patronal; y

6º) No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

Art. 226.- Son obligaciones de las juntas directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes: (1)

1º) Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios. Tales libros serán autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

2º) Informar al mismo departamento, los nombres de los miembros de las juntas directivas, dentro de los diez días siguientes a aquél en que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembros de una junta directiva se tendrá desde el momento de la toma de posesión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dada dentro del término establecido y que, además, sea seguido de la correspondiente inscripción. Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquél se haya presentado al departamento respectivo, siempre que fuere seguido de inscripción;

3º) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato;

4º) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;

5º) Depositar los fondos y valores del sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía;

6º) Rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos una vez por año;

7º) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros inoportunidad de las asambleas ordinarias;

8º) Someter anualmente a la asamblea general la memoria de sus actividades;

9º) Vigilar las votaciones en las asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;

10º) Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva;

11º) ORDINAL DEROGADO. (8)

Art. 227.- Las juntas directivas seccionales tendrán las obligaciones señaladas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 9, y 10, del artículo anterior, en lo tocante a la seccional respectiva. Además, para que la junta directiva general puedan darle cumplimiento a lo preceptuado en los numerales 2, 3, 7, y 8, las seccionales deberán comunicarle sin pérdida de tiempo, los hechos y los datos a que tales numerales se refieren. (8)

CAPITULO VII
DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES

Art. 228.- Corresponde a los sindicatos:

a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;

b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;

c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;

ch) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;

d) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;

e) Fomentar las buenas relaciones obrero- patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y

f) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.

Art. 229.- Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respecto de la Ley y la Constitución.

Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos. Además, les está especialmente prohibido:

a) Intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros;

b) Repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical;

c) Limitar la libertad de trabajo de los no afiliados;

ch) Coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o a unos u otros para que no se afilien a otro sindicato. (8)

Art. 230.- Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código u otras leyes, podrán ser sancionados con multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades judiciales competentes.

Las multas pueden variar de Doscientos a Diez Mil colones; no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción. (8)

Art. 231.- Se impondrá pena de multa por la comisión de cualquier infracción al Artículo 229. En caso de cometerse una segunda infracción en el curso de un año, o si el sindicato hubiere cometido una infracción muy grave, se le impondrá la de suspensión.

La disolución podrá ser pronunciada sólo en caso de violación extremadamente grave de la Ley o de la Constitución. (8)

Art. 232.- Asimismo procede la disolución del sindicato:

a) Cuando por más de un año, el número de sus miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;

b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y

c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias. (8)

Art. 233.- Para imponer las sanciones a que se refiere el Art. 230, y en el caso del Artículo anterior, se seguirá el procedimiento indicado en los Artículos 619 y siguientes de este Código ante el Juez competente.

En el caso del Artículo 232, cualquier interesado podrá iniciar el trámite judicial correspondiente. (8)

Art. 234.- Cancelada la inscripción de un sindicato en el registro respectivo, aquél conservará la personalidad jurídica solamente para fines de liquidación.

CAPITULO VIII
DE LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS

Art. 235.- Cancelada la inscripción del sindicato en el registro correspondiente, el Director General de Trabajo librará oficios a los Ministros de Trabajo y Previsión Social y de Economía, así como a la última junta directiva del sindicato, para que dentro de los diez días siguientes al de su recibo, cada uno de ellos nombre un delegado para integrar la Comisión Liquidadora del sindicato. Si la junta directiva de éste no se allanare a nombrar su delegado, podrá procederse a la liquidación con sólo los delegados ministeriales.

Recibidos por el Director General los nombramientos, citará a las personas designadas, con señalamiento de día y hora, para recibirles juramento de cumplir fielmente su cometido y les dará posesión del cargo.

El Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el Presidente de la comisión y tendrá la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

Art. 236.- El Director General de Trabajo fijará el plazo en que la liquidación debe terminarse. Si no pudiere terminarse en el plazo señalado, podrá éste prorrogarse por el tiempo que se estime necesario.

Art. 237.- La comisión levantará inventario de los fondos, valores y demás bienes y obligaciones del sindicato, para lo cual su última junta directiva le entregará los libros, documentos, papeles, fondos y haberes del sindicato, y le proporcionará toda la información que fuere necesaria.

Art. 238.- En el desempeño de sus funciones compete a la Comisión Liquidadora:

1º) Promover y realizar el cobro de las deudas a favor del sindicato;

2º) Vender los bienes muebles e inmuebles del sindicato;

3º) Pactar con los deudores y acreedores, en juicio o fuera de él, sobre el modo de realizar el pago de sus respectivas deudas, pudiendo con este objeto, librar, endosar y aceptar letras de cambio o títulos de crédito;

4º) Efectuar los pagos necesarios para satisfacer los compromisos originados por la liquidación;

5º) Dar destino legal a los haberes líquidos del sindicato.

Art. 239.- La comisión, si lo estima necesario, podrá convocar a la asamblea general o a la última junta directiva del sindicato con el fin de consultar cualquier caso no previsto en la ley ni en los estatutos.

Art. 240.- Si en los estatutos no se dispusiere otra cosa, la enajenación de bienes inmuebles deberá efectuarse en pública subasta, de acuerdo con lo que para el juicio ejecutivo dispone este Código para la ejecución de sentencias.

Art. 241.- La Comisión Liquidadora podrá exigir de los miembros del sindicato el pago de las cuotas sindicales que resulten en descubierto.

Art. 242.- La Comisión Liquidadora no podrá:

1º) Tomar dinero a préstamo para pagar las deudas del sindicato;

2º) Hipotecar o gravar en cualquier forma los bienes muebles o inmuebles del sindicato; y

3º) Desistir de cualquier pleito en que el sindicato sea parte y del cual le pueda resultar beneficio económico.

Art. 243.- Una vez satisfechas las deudas o consignadas las sumas necesarias para el pago, el remanente pasará a formar parte de los recursos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, si en los estatutos del sindicato no se dispusiere otra cosa.

Art. 244.- Terminada la liquidación, la Comisión Liquidadora someterá a la aprobación del Director General de Trabajo, las cuentas finales y un informe explicativo del desempeño de su mandato, acompañado de todos los documentos que esclarezcan y justifiquen su gestión.

Art. 245.- Los libros, papeles y documentos del sindicato se depositarán en el archivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se conservarán por diez años.

Art. 246.- La responsabilidad de los liquidadores subsistirá, según las reglas generales del mandato, hasta la aprobación de sus cuentas de liquidación.

Art. 247.- Aprobadas las cuentas de liquidación, el Director General de Trabajo lo comunicará al Ministro de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita acuerdo declarando extinguida la personalidad jurídica del sindicato. Dicho acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial.

CAPITULO IX
DISPOSICIONES VARIAS

Art. 248.- Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de

transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.

La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

A) A los promotores de la Constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

B) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo.

El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora. (8)

Art. 249.- Tendrán derecho al año adicional de garantía a que se refiere el artículo anterior, los directivos sindicales que hubieren desempeñado su cargo por todo el período para que fueron electos.

Art. 250.- El que fuere elegido directivo para sustituir interinamente a uno de los miembros titulares de la junta directiva del sindicato, gozará también de la garantía establecida en el inciso primero del Art. 248, pero sólo por el tiempo que desempeñare el cargo. La garantía adicional del directivo interino tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido el cargo.

Art. 251.- El patrono que perturbe el derecho a la existencia del sindicato, despidiendo directa o indirectamente a trabajadores con el objeto o el efecto de que el sindicato cese de existir legalmente debido a la falta del número mínimo de miembros requeridos por el presente Código, será sancionado con multa de diez a cincuenta veces el salario mínimo mensual, salvo que justifique ante la autoridad competente la legalidad del despido.

No podrá declararse la disolución del sindicato de empresa por insuficiencia del número de afiliados, cuando esta insuficiencia sobrevenga a consecuencia de despidos injustificados. Lo mismo se aplicará a las seccionales de los sindicatos, de existir éstas. (8)

Art. 252.- Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días.

La misma obligación tendrá el patrono cuando la comisión liquidadora de un sindicato le comunicare directamente, la nómina y el monto total adeudado por cada trabajador en concepto de cuotas sindicales no cubiertas, debiendo retener en las respectivas fechas de pago, la cantidad que resulte de acuerdo con el límite legal.

Si el patrono por malicia o negligencia no cumpliere, total o parcialmente, con las obligaciones que le impone este artículo, incurrirá en una multa de veinticinco a un mil colones, de acuerdo a su capacidad económica, por cada vez que dejare de colectar las cuotas.

Art. 253.- La renuncia a la calidad de afiliado a un sindicato deberá presentarse por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación.

La renuncia surtirá sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que fuere presentada.

Art. 254.- La renuncia presentada según el primer inciso del artículo anterior, será comunicada por la junta directiva al patrono, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. En este caso, o cuando el propio trabajador renunciante le exhiba constancia de ello, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

En caso de que los miembros de la junta directiva se negaren a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida, el trabajador renunciante podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato para notificarles la decisión del trabajador de renunciar como miembro del mismo. De esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia, pena de nulidad.

La certificación del acta anterior hará las veces de la constancia a que se refiere el Art. 253.

Cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y al patrono para que cesen los descuentos de las cuotas sindicales.

Art. 255.- Si el sindicato hubiere expulsado a uno de sus miembros, la junta directiva correspondiente deberá comunicarlo al patrono dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; y en este caso, como cuando el trabajador le exhiba constancia de haber sido expulsado, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

Art. 256.- La vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente.

Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías que la Constitución y este Código consagran en favor de los sindicatos. (8)

CAPITULO X
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 257.- Cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación.

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les conceda personalidad jurídica. (8)

Art. 258.- Para formar una federación o confederación, es necesario que la asamblea general de cada sindicato o federación, haya autorizado al representante judicial y extrajudicial del sindicato o de la federación para tal efecto; y que a la asamblea de fundación concurra debidamente autorizado dicho representante.

Art. 259.- Los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el notario, actuando conforme a lo dispuesto en los Arts. 214, 215 y 216, levantarán acta en la que se consignará todo lo actuado, debiendo expresarse en ella, además:

a) Nombre, domicilio y clase de cada organización que concurra;

b) El número y la fecha del acuerdo en que se le otorgó la personalidad jurídica; y el número, fecha y tomo del Diario Oficial en que fueron publicados el acuerdo y los estatutos; y

c) El número del libro y el de la inscripción en el registro.

Ningún sindicato podrá pertenecer a más de una federación; ni una federación a más de una confederación.

Art. 260.- Dentro del respeto de la Ley, de la Constitución y de los objetivos de las Organizaciones sindicales según el presente Código, las federaciones y confederaciones tendrán las facultades que les confieren sus estatutos. (8)

Art. 261.- En los estatutos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; las de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten; y las de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

Art. 262.- Todo sindicato miembro de una federación y toda federación miembro de una confederación, pueden en cualquier tiempo retirarse de la entidad a que estén afiliados, siempre que el retiro haya sido acordado por su asamblea general y comunicado dicho acuerdo a los miembros de la junta directiva de la federación o confederación respectiva.

Art. 263.- En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, inamovilidad de directivos, sanciones y liquidación de federaciones y confederaciones, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos.

CAPITULO XI
DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES AGROPECUARIAS

Art. 264.- DEROGADO. (8)

Art. 265.- DEROGADO. (7) (8)

Art. 266.- DEROGADO. (7) (8)

Art. 267.- DEROGADO. (8)

TITULO SEGUNDO
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Art. 268.- El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

CAPITULO I
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 269.- El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.

Art. 270.- El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá adquirir la calidad de parte en el contrato mencionado, sustituyendo al sindicato perdidoso, como titular de todos los derechos y obligaciones emanados del contrato y de la ley. Esto solo sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime convenientes verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente. (3)

Art. 271.- Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.

Art. 272.- La negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria, cuando se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo precedente, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra, la solicitud y el proyecto a que se refiere el artículo 481.

La revisión del contrato colectivo de conformidad a las disposiciones de este Código es obligatoria y no será necesario establecer el porcentaje a que se refiere el inciso anterior. Esta disposición no es aplicable a los sindicatos de empresa los cuales deberán establecer el porcentaje de afiliados conforme a este Código.

Si en una empresa el sindicato, o en su caso los sindicatos coligados no alcanzasen el porcentaje expresado en el artículo anterior, las partes podrán negociar voluntariamente.

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo. (3) (8)

Art. 273.- El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables. (3)

Art. 274.- La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En el caso del inciso 2º del Art. 271, las directivas de los sindicatos nombrarán una comisión de miembros de su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación a que se refiere el inciso anterior.

Art. 275.- Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

a) Lugar y fecha de su otorgamiento;

b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;

c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;

ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;

d) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;

e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y

f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Art. 276.- El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de le ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, siempre que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra. (3)

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.

Art. 277.- Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato. (7)

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.

Art. 278.- El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código.

Art. 279.- La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el Director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.

Art. 280.- En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

Art. 281.- La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 282.- La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.

Art. 283.- El contrato colectivo de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

b) Por quiebra o concurso del patrono;

c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;

ch) Por el cierre total de la empresa;

d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y

e) Por las demás causas establecidas en el contrato.

Art. 284.- El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625, y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del Art. 271, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho, y sólo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicados en el inciso anterior.

Art. 285.- Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

Art. 286.- Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono.

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

Art. 287.- Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda. (7)

La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República. (7)

CAPITULO II
DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Art. 288.- La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Art. 289.- Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que corresponden a la actividad económica en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.

Art. 290.- Todo lo dispuesto en el Capítulo anterior para el contrato colectivo, se aplicará a la convención colectiva de trabajo, especialmente en lo relativo a sus efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión.

Art. 291.- Celebrada una convención colectiva de trabajo, el patrono que se separe del sindicato patronal que la celebró, continuará, sin embargo, obligado al cumplimiento de tal convención.

Art. 292.- La disolución del sindicato de trabajadores o del de patronos, no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de la convención colectiva de trabajo.

Art. 293.- La convención colectiva de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

b) Por las causas establecidas en la convención.

En todo caso, cualquiera de las partes debe dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el registro correspondiente.

Art. 294.- Las obligaciones a cargo de un sindicato patronal, derivadas de una convención colectiva, deberán ser satisfechas en primer lugar, con el patrimonio de dicha asociación profesional y, si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, que darán afectos los bienes de las empresas responsables.

El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le correspondan en dicha convención y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

TITULO TERCERO
PROCEDIMIENTOS PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONOMICAS

CAPITULO UNICO

Art. 295.- Con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General de Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) Que los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes, cuyas disposiciones comunes se pretenda elevar a la categoría de obligatorio cumplimiento, rijan en el cincuenta y uno por ciento por lo menos, de las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica; y

b) Que dicha mayoría de empresas, consideradas en conjunto, tengan a su servicio y en forma permanente, por lo menos, al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.

Art. 296.- El peticionario presentará con su solicitud, los documentos siguientes:

a) Ordenadamente y en dos ejemplares, las disposiciones que establecen las condiciones de trabajo que se pretendan uniformar, contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas que se dedican a una misma determinada actividad

económica, indicando el libro, número y folio en que se encuentren registrados tales contratos y convenciones, así como las partes que los hayan celebrado;

b) Certificación extendida por el Jefe del departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en que se haga constar el número total de contratos y convenciones vigentes en la actividad económica de que se trate;

c) Dictamen emitido por el Ministerio de Economía en que se exprese el número de empresas que actualmente se dediquen a la determinada actividad económica cuyas condiciones de trabajo se pretende uniformar;

ch) Los atestados que comprueben que el cincuenta y uno por ciento, por lo menos, de tales empresas, consideradas en conjunto, tienen a su servicio y en forma permanente, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica; y

d) Los demás documentos que estime pertinentes.

Art. 297.- Presentada en forma la solicitud, el Director General de Trabajo, ordenará la publicación de un aviso contentivo de un extracto de la misma, en el Diario Oficial y en un periódico de circulación general en el país.

Art. 298.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial, los patronos o asociaciones profesionales afectados y pertenecientes a la actividad económica en que regirán las disposiciones, podrán presentar por escrito, oposición motivada.

Art. 299.- El Director General oirá a ambas parte por cinco días, quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes.

Transcurridos los quince días que se indican en el artículo anterior sin que se hubiere presentado oposición motivada; o transcurridos los términos de las audiencias a que se refiere este artículo, el Director General consultará la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica, que deberá darla a más tardar, en un término de sesenta días.

Art. 300.- Con base en lo expresado por las partes, pruebas que le hubieren presentado y dictamen del Consejo referido; el Director General resolverá sobre la procedencia de la solicitud. En todo caso ésta será declarada sin lugar, si el dictamen expresado fuere desfavorable.

Art. 301.- Si el Director General encontrare procedente la solicitud, propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate.

Aceptada la propuesta del Director General, el Organo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato- ley para sus efectos laborales. (7)

El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

TITULO CUARTO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO UNICO

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi- autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.

Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para

la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;

b) Horas y lapsos destinados para las comidas;

c) Lugar, día y hora del pago;

ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;

d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;

e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;

f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y

h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.

Art. 305.- El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el Inspector General de Trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

Art. 306.- El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento esté en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

LIBRO TERCERO
PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

TITULO PRIMERO
PRESTACIONES INMEDIATAS A CARGO DEL PATRONO

CAPITULO I
PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

Art. 307.- En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

PRIMERA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

SEGUNDA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

TERCERA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el término del primer año, tendrá derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

Art. 308.- El patrono no estará obligado a pagar la cantidad a que se refiere el artículo anterior, cuando la adquisición de la enfermedad o el accidente común puede imputarse a culpa grave del trabajador; pero no podrá ampararse anticipadamente en esta circunstancia para eximirse del pago oportuno de las mismas. Comprobada la culpa del trabajador ante el Juez de Trabajo respectivo, el patrono podrá obtener la devolución de las cantidades pagadas y la exoneración en el pago de las futuras; y el Juez, atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá reintegrar al patrono las cantidades que éste le hubiere adelantado indebidamente.

Art. 308-A. NO PODRÁ SER OBJETO DE DESPIDO, TODO TRABAJADOR O TRABAJADORA QUE PADEZCA DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE. NO PUDIENDO POR ESTAS CAUSAS SER OBJETO DE DESCUENTOS EN SUS SALARIOS. DICHA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, COMENZARÁ A PARTIR DE HABERSE EMITIDO EL DIAGNÓSTICO MÉDICO CORRESPONDIENTE Y SE EXTENDERÁ TRES MESES DESPUÉS DE HABERSE CONCLUIDO EL TRATAMIENTO MÉDICO RESPECTIVO, SALVO LAS CAUSALES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 50 DE ESTE CODIGO. (21)

Art. 308-B. EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR, EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL ESTÁ OBLIGADO A CUBRIR LA TOTALIDAD DEL SUBSIDIO DIARIO POR INCAPACIDAD AL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, DURANTE EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU TRATAMIENTO, ASÍ COMO EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU RECUPERACIÓN. (21)

CAPITULO II
PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Art. 309.- EL PATRONO ESTÁ OBLIGADO A DAR A LA TRABAJADORA EMBARAZADA, EN CONCEPTO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, DIECISÉIS SEMANAS DE LICENCIA, DIEZ DE LAS CUALES SE TOMARÁN OBLIGATORIAMENTE DESPUÉS DEL PARTO; Y ADEMÁS, A PAGARLE ANTICIPADAMENTE UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SETENTA Y CINCO POR CIENTO DEL SALARIO BÁSICO DURANTE DICHA LICENCIA. (17).

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. 310.- 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. 311.- Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, 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. 309. ***DECLARADO INCONSTITUCIONAL. (31)**

Art. 312.- 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 la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle 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. (8)

CAPITULO III
AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

Art. 313.- En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

El patrono no podrá entregar la mencionada cantidad a persona distinta de aquélla a quien le correspondiere de acuerdo con el contrato o registro, sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla a su representante legal y a falta de éste, a la persona que siguiere en el orden de la enumeración.

Durante la vigencia del contrato, el trabajador podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Cuando el trabajador no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependían económicamente de él o cuando no existiere el correspondiente contrato escrito, o el mencionado registro, el patrono dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando la cantidad de dinero arriba mencionada a los parientes más inmediatos del trabajador. Caso que el trabajador no tuviere parientes, el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador, justificando ante el Juez de Trabajo, con los recibos correspondientes, los pagos que hubiere realizado.

TITULO SEGUNDO
SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

CAPITULO I
OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Art. 314.- Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

1º) Las operaciones y procesos de trabajo;

2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y

4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

CAPITULO II
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 315.- Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

TITULO TERCERO
RIESGOS PROFESIONALES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 316.- Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

Art. 317.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;

2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;

3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y

4º) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

Art. 318.- Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo.

Art. 319.- Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

Art. 320.- No se aplicará lo dispuesto en este Título:

a) A los trabajadores a domicilio; y

b) A los trabajadores que fueren contratados para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas. (7)

Art. 321.- Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquéllos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima.

También estará exento de responsabilidad el patrono, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Cuando el trabajador preste sus servicios a un sub- contratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

Art. 322.- Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al patrono, es necesario, además:

a) Que la enfermedad esté comprendida en la lista del Art. 332;

b) Que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado sea capaz de producirla; y

c) Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea suficiente para contraerse.

El patrono responderá por la enfermedad profesional aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, siempre que se justifiquen los extremos exigidos en los literales a) y b) de este artículo y que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato.

La responsabilidad del patrono en el caso del inciso anterior, no podrá ser deducida después de cinco años de terminadas las labores.

Art. 323.- Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador. (10)

CAPITULO II
CONSECUENCIA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Art. 324.- Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

Art. 325.- Incapacidad permanente total, es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.

Art. 326.- Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.

Art. 327.- Incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente.

Art. 328.- Las lesiones que sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equipararán a la incapacidad permanente parcial y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346.

Art. 329.- Para los efectos de graduar la incapacidad resultante y de calcular la indemnización correspondiente, se adopta la siguiente Tabla de Evaluación de Incapacidad.

INCAPACIDADES PARCIALES

I PERDIDAS

a) Miembro Superior

1-	Desarticulación del hombro, de	65 a 80 %
2-	Hasta una parte comprendida entre el codo y el hombro, de	60 a 75 %
3-	Desarticulación del codo, de	60 a 75 %
4-	Hasta una parte comprendida entre el puño y el codo, de	50 a 65 %
5-	De toda la mano, de	50 a 65 %
6-	De cuatro dedos, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 65 %
7-	De cuatro dedos conservándose el pulgar, de	40 a 50 %
8-	Del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de	20 a 30 %
9-	Del pulgar solo, de	15 a 20 %
10-	De la falangina del pulgar	10 %
11-	Del índice con el metacarpiano correspondiente o parte de éste, de	10 a 15 %
12-	Del dedo índice, de	8 a 12 %
13-	De la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice	6 %
14-	Del dedo medio, con mutilación o pérdida del metacarpiano o parte de éste	8 %
15-	Del dedo medio	6 %
16-	De la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio	4 %
17-	De la falangeta únicamente de los dedos índice y medio	1 %
18-	De un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida del metacarpiano correspondiente o parte de éste	7 %
19-	De un dedo anular o meñique	5 %
20-	De la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique	3 %

b) Miembro Inferior

21-	Desarticulación de la cadera, de	65 a 80 %
22-	Del miembro entre la cadera y la rodilla, de	50 a 70 %
23-	Desarticulación de la rodilla, de	50 a 70 %
24-	Hasta una parte comprendida entre la rodilla y el tobillo, de	45 a 60 %
25-	Desarticulación del pie, de	30 a 60 %
26-	De un pie, conservándose el talón, de	25 a 35 %
27-	Del primer dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25 %
28-	Del quinto dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25 %
29-	Del primer dedo del pie	3 %
30-	De la segunda falange del primer dedo del pie	2 %
31-	De un dedo del pie que no sea el primero	1 %
32-	De la segunda falange de cualquier dedo del pie que no sea el primero	1 %

II ANQUILOSIS

a) Del Miembro Superior

33- Del hombro, afectando la flexión (propulsión) y la abducción, de ..... 8 a 30 %

34- Completa del hombro con movilidad del omóplato, de ..... 20 a 30 %

35- Completa del hombro con flexión del omóplato, de ..... 25 a 40 %

36- Completa del codo, en posición de flexión (favorable) entre los 110º y 65º, de ..... 15 a 25 %

37- Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre los 110º y 180º, de ..... 30 a 40 %

38- De la muñeca y según el grado de movilidad de los dedos, de ..... 15 a 40 %

b) Del Pulgar

39- De la articulación carpo-metacarpiana, de ..... 5 a 8 %

40- De la articulación metacarpo falagiana, de ..... 5 a 10 %

41- De la articulación interfalangiana, de ..... 2 a 5 %

c)Del Indice

42- De la articulación metacarpo-falangiana, de ..... 2 a 5 %

43- De la articulación de la primera y de la segunda falange, de ..... 4 a 8 %

44- De la articulación de la segunda y tercera falange, de ..... 1 a 2 %

45- De las dos últimas articulaciones, de ..... 5 a 10 %

46- De las tres articulaciones, de ..... 8 a 12 %

ch) Del Medio

47- De la articulación metacarpo-falangiana ..... 3 %

48- De la articulación de la primera y de la segunda falange ..... 1 %

49- De las dos últimas articulaciones ..... 6 %

50- De las tres articulaciones ..... 8 %

d) Del Anular y Meñique

51- De la articulación metacarpo-falangiana ..... 2 %

52- De la articulación de la primera y segunda falanges ..... 3 %

53- De la articulación de la segunda y tercera falanges ..... 1 %

54- De las dos últimas articulaciones ..... 4 %

55- De las tres articulaciones ..... 5 %

e) Del Miembro Inferior

56- De la articulación coxo-femoral, de ..... 10 a 40 %

57- De la articulación coxo-femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación) ..... 15 a 55 %

58- De las dos articulaciones coxo-femorales ..... 40 a 90 %

59- De la rodilla en posición favorable, en extensión completa o casi completa, hasta los 135º ..... 5 a 15 %

60- De la rodilla en posición desfavorable, en flexión a partir de 135º hasta 30º, de ..... 10 a 50 %

61- De la rodilla en genu-valgum o varum, de ..... 10 a 35 %

62- Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo; con movimiento suficiente de los dedos del pie, de ..... 5 a 10 %

63- Del pie en ángulo recto, con deformación o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos del pie, de ..... 15 a 30 %

64- Del pie en actitud viciosa, de ..... 20 a 45 %

65- De las articulaciones de los dedos del pie, de ..... 0 a 1 %

III PSEUDOARTROSIS

a) Miembro Superior

66- Del hombro, , de ..... 8 a 35 %

67- Del húmero, apretada, de ..... 5 a 25 %

68- Del húmero, laxa, (miembro de polichinela) ..... 10 a 45 %

69- Del codo, de ..... 5 a 25 %

70- Del ante-brazo, de un solo hueso, apretada, de ..... 0 a 5 %

71- Del ante-brazo, de los dos huesos, apretada, de ..... 10 a 15 %

72- Del ante-brazo, de un solo hueso, laxa, de ..... 10 a 30 %

73- Del ante-brazo, de dos huesos, laxa, de ..... 10 a 45 %

74- De la muñeca, de ..... 10 a 45 %

75- De todos los huesos del metacarpo, de ..... 10 a 20 %

76- De un solo hueso metacarpiano, de ..... 1 a 5 %

b) De la Falange Ungueal

77- Del pulgar ..... 4 %

78- De los otros dedos ..... 1 %

c) De las Otras Falanges

79- Del pulgar ..... 8 %

80- Del índice ..... 5 %

81- De cualquier otro dedo ..... 2 %

ch) Miembro Inferior

82- De la cadera, de ..... 20 a 60 %

83- Del fémur de ..... 10 a 40 %

84- De la rodilla, con pierna de badajo, de ..... 10 a 40 %

85- De la rótula, con callo fibroso largo ..... 10 a 20 %

86- De la rótula, con callo óseo o fibroso corto, de ..... 5 a 10 %

87- De la tibia y del peroné, de ..... 10 a 30 %

88- De la tibia sola, de ..... 5 a 15 %

89- Del peroné solo, de ..... 4 a 10 %

90- Del primero o último metatarsiano, de ..... 3 a 5 %

IV CICATRICES

RETRÁCTILES

91- De la axila, cuando deje aducción completa del brazo, de ..... 20 a 40 %

92- En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 110º y 75º, de ..... 15 a 25 %

93- En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 45º a los 75º, de ..... 20 a 40 %

94- En la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de ..... 10 a 20 %

95- En la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o supinación, de ..... 5 a 15 %

96- En la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de ..... 10 a 25 %

97- Impotencia total definitiva para la presión de la mano, por flexión o extensión permanente de los dedos, incluso el pulgar (con anquilosis propiamente dichas o sin ellas), de ..... 50 a 65 %

98- Retracción isquémica de Wolkman, casos en los que el pulgar esté afectado y sea imposible la presión, de ..... 50 a 65 %

99- Retracción isquémica de Wolkman, casos con pulgar libre, de ..... 30 a 45 %

100- En el hueso poplíteo, en extensión de 135º a 180º, de ..... 10 a 25 %

101- En el hueso poplíteo, en flexión entre 135º a 30º, ... 10 a 50 %

V DIFICULTAD FUNCIONAL CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDAS DE SUBSTANCIAS DE LOS TENDONES ADHERENCIAS O CICATRICES

a) Flexión Permanente de un Dedo

102- Del pulgar, de ..... 5 a 15 %

103- De cualquier otro dedo, de ..... 5 a 10 %

b) Extensión Permanente de un Dedo

104- Del pulgar, de ..... 8 a 15 %

105- Del índice, de ..... 5 a 10 %

106- De cualquier otro dedo, de ..... 5 a 8 %

c) Por callos Viciosos o Malas consolidaciones

107- Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular,, de ..... 5 a 20 %

108- Del olécranon, cuando se produzca un callo huesoso, fibroso, corto, de ..... 1 a 5 %

109- Del olécranon, cuando se produzca un callo fibroso largo, de ..... 5 a 15 %

110- Del olécranon, cuando produzca atrofia notable del tríceps, por callo fibroso muy largo, de ..... 10 a 20 %

111- De los huesos del ante-brazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de ..... 5 a 15 %

112- De los huesos del ante-brazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de ..... 5 a 15 %

113- De la clavícula, cuando produzca rigidez del hombro, de ..... 5 a 15 %

114- De la cadera, cuando quede el miembro inferior en extensión, de ..... 5 a 10 %

115- Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de ..... 5 a 10 %

116- Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular sin rigidez articular, , de ..... 10 a 20 %

117- Del fémur, con acortamiento de uno a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de ..... 15 a 30 %

118- Del fémur, con acortamiento de seis a más centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de ..... 20 a 40 %

119- Del fémur, con acortamiento de seis o más centímetros, con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla, no pasando de 135º, de ..... 40 a 60 %

120- Del cuello del fémur, quirúrgico o anatómico, con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa, y rigideces articulares, de ..... 50 a 75 %

121- De la tibia y peroné, con acortamiento de tres a cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de ..... 10 a 20 %

122- De la tibia y peroné, con consolidación angular en desviación de la pierna hacia afuera o dentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de ..... 30 a 40 %

123- De la tibia y peroné, con consolidación angular o acortamiento considerable, marcha imposible, de ..... 45 a 60 %

124- Del tobillo, con desalojamiento del pie hacia adentro o hacia afuera, de ..... 15 a 35 %

VI PARALISIS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS

a) En el Miembro Superior

125 Total del miembro, de ..... 65 a 80 %

126- Por lesión del nervio subescapular, de ..... 5 a 10 %

127- Por lesión del nervio circunflejo, de ..... 20 a 25 %

128- Por lesión del nervio músculo-cutáneo, de ..... 20 a 30 %

129- Por lesión del nervio mediano, en el brazo, de ..... 40 a 50 %

130- Por lesión del nervio mediano, en la mano, de ..... 15 a 20 %

131- Por lesión del nervio mediano, con causalgia, de ..... 40 a 70 %

132- Por lesión del cubital, si la lesión es en el trayecto desde el codo a la muñeca, de ..... 50 a 55 %

133- Por lesión del cubital, si la lesión es en la mano, de ..... 20 a 30 %

134- Por lesión del radial, si está lesionado arriba de la rama de tríceps, de ..... 45 a 60 %

135- Por lesión del radial, si está lesionado abajo de la rama del tríceps, de ..... 30 a 40 %

b) En el Miembro Inferior

136- Total del miembro, de ..... 50 a 70 %

137- Por lesión del nervio ciático poplíteo interno o externo, de ..... 15 a 30 %

138- Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, con causalgia, de ..... 30 a 50 %

139- Por lesión del nervio crural, de ..... 40 a 50 %

VII LESIONES

A) En la Cabeza

a) En el Cráneo

140- Cuando produzca una menoplejía completa del miembro superior, de ..... 65 a 80 %

141- Cuando produzca una menoplejía completa inferior, de ..... 40 a 60 %

142- Cuando produzcan una paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinteriana, de ..... 65 a 85 %

143- Cuando produzcan una paraplejía inferior con complicaciones esfinterianas, de ..... 75 a 100 %

144- Cuando produzcan una hemiplejía completa, de ..... 75 a 100 %

145- Cuando dejen afasia y agrafia, de ..... 10 a 50 %

146- Cuando dejen epilepsia traumática no curable quirúrgicamente y cuando la crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar un trabajo, de ..... 40 a 60 %

147- En el motor ocular común o en el motor ocular externo, de ..... 0 a 20 %

148- En el facial o en el trigémino, de ..... 5 a 20 %

149- En el neumogástrico (según el grado de transtornos funcionales comprobados), de ..... 10 a 40 %

150- En el hipogloso, cuando es unilateral, de ..... 5 a 10 %

151- En el hipogloso, cuando es bilateral, de ..... 30 a 50 %

152- Cuando produzcan diabetes mellitus o insípida, de ..... 5 a 30 %

b) En la Cara

153- Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de ..... 80 a 90 %

154- Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación imposible, de ..... 40 a 60 %

155- Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación posible pero limitada, de ..... 10 a 30 %

156- En ambos casos anteriores, cuando mediante prótesis, se mejore la masticación, de ..... 0 a 10 %

157- Lesiones que produzcan pérdida de substancias de la bóveda palatina, según el sitio y la extensión, de ..... 5 a 25 %

158- Lesiones en el maxilar inferior, pseudoartrosis con pérdida de substancias o sin ella, después que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida ésta, de ..... 40 a 60 %

158-a Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama ascendente, de ..... 5 a 10 %

158-b Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama horizontal, de ..... 5 a 10 %

158-c Cuando sea apretada en la sínfisis, de ..... 10 a 15 %

158-ch Cuando sea laxa en la sínfisis, de ..... 15 a 25 %

158-d En caso de que mediante prótesis se logre mejoría funcional, el 90 % de los porcentajes del 158 y literales anteriores de éste.

159- Lesiones de las que resulten consolidaciones viciosas, cuando no articulen las piezas dentales, haciendo la masticación limitada, de.....10 a 25 %

159-a Cuando la articulación de las piezas dentales sea parcial, de.....0 a 10 %

159-b Cuando mediante prótesis se corrija la masticación, de.....0 a 5 %

160- Lesiones de las que resulten bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, masticación o dejen escurrir la saliva, de.....10 a 25 %

161- Lesiones de que resulte lujación irreductible de la articulación témporo-maxilar, de.....10 a 25 %

162- Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra, y de la deglusión , de .....10 a 30 %

b-1) En los Ojos

163- Extracción de un ojo.....45 %

164- Estrechamiento concéntrico del campo visual conservación de 30º en ambos ojos,, de.....10 a 20 %

165- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de un ojo, de.....10 a 15 %

166- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de los dos ojos,, de.....50 a 60 %

167- Cuando la disminución de la agudeza visual sea permanente y no pueda ser mejorada con anteojos, los porcentajes de incapacidad se calcularán de acuerdo a la Tabla siguiente:

Cuando un Ojo normal tenga	Cuando un Ojo afectado tenga		Profesión que no requiera agudeza visual determinada	Cuando sí se requiera	
1- La unidad normal	0	0%		25%	30%
2. La unidad normal	1/20	5%	20/800	25%	30%
3- La unidad normal	2/20	10%	20/400	20%	30%
4- La unidad normal	4/20	20%	20/200	15%	20%
5- La unidad normal	6/20	30%	20/155	10%	15%
6- La unidad normal	10/20	50%	20/97.5	5%	10%
7- La unidad normal	12/20	60%	20/77.5	0%	10%
8- La unidad normal	14/20	70%	20/60.2	0%	0%

168- Hemianopsias verticales, horizontales y otras lesiones oculares.

1- Homónimas derechas o izquierdas, de .....10 a 20 %

2- Heterónimas nasales, de.....5 a 10 %

3- Heterónimas temporales, de.....20 a 40 %

4- Superiores, de.....5 a 10 %

5- Inferiores, de .....40 a 50 %

6- En cuadrante, de .....5 a 10 %

7- Diplopia, de.....10 a 20 %

8- Oftalmoplejía interna unilateral, de.....5 a 10 %

9- Oftalmoplejía interna bilateral, de ..... 10 a 20 %

10- Desviaciones de los bordes palpebrales, (eotropión, simblefarón), de ..... 0 a 10 %

11- Epífora, de ..... 0 a 10 %

12- Fístulas lacrimales, de ..... 10 a 20 %

b-2) En la Nariz

169- Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de ..... 0 a 3 %

170- Mutilaciones de la nariz, con estenosis nasal, de ..... 5 a 10 %

171- Mutilaciones de la nariz que la dejen reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de ..... 10 a 40 %

c) En los Oídos

172- Sordera completa unilateral ..... 20 %

173- Sordera completa bilateral ..... 60 %

174- Sordera incompleta unilateral, de ..... 5 a 10 %

175- Sordera incompleta bilateral, de ..... 15 a 30 %

176- Sordera completa de un lado e incompleta del otro, de ..... 30 a 45 %

177- Vértigo laberíntico traumático, de ..... 20 a 40 %

178- Pérdida o deformación excesiva del pabellón de una oreja, de ..... 0 a 5 %

179- Pérdida o deformación excesiva del pabellón de las dos orejas, de ..... 5 a 10 %

B- En la Columna Vertebral

180- Incapacidades consecutivas a traumatismo sin lesiones de la médula:

a) Desviaciones persistentes del tronco y de la cabeza, con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de ..... 10 a 25%

b) Con rigidez permanente de la columna vertebral, de ..... 10 a 25 %

c) Cuando la marcha sea posible con muleta, de ..... 70 a 80 %

C- En la Laringe y en la Tráquea

181- Lesiones que produzca estrechamiento cicatriciales cuando causan disfonía, de ..... 5 a 15 %

182- Lesiones que produzcan disnea de esfuerzo, de ..... 5 a 15 %

183- Lesiones que produzcan disnea y sea necesario usar cánula traqueal en permanencia, de ..... 40 a 65 %

184- Lesiones que produzcan disfonía y disnea asociadas, de ..... 15 a 40 %

CH- En el Tórax

185- Lesiones en el esternón, cuando produzcan una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de ..... 1 a 20 %

186- Fractura de costillas, cuando a consecuencia de ellas quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de ..... 1 a 60 %

D- En el Abdomen

187- Lesiones en los órganos contenidos en el abdomen, de ..... 20 a 60 %

188- Lujación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de ..... 15 a 30 %

189- Fractura de la rama isquiopubiana o de la horizontal del pubis, con transtornos vesicales o de la marcha, de ..... 30 a 50 %

190- Cicatrices viciosas de las paredes del vientre, de..... 1 a 15 %

191- Fístulas inoperables del tubo digestivo o de sus anexos, de..... 10 a 50 %

E- En el Aparato Génito Urinario

192- Estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de..... 50 a 80 %

193- Pérdida total del pene que obligue a efectuar la micción por un meato artificial, de..... 50 a 90 %

194- Pérdida de los dos testículos en personas menores de 20 años de edad..... 90 %

195- Pérdida de los dos testículos en personas de 20 años de edad, en adelante, de..... 30 a 80 %

196- Pérdida de un testículo, la mitad de los dos porcentajes de los numerales 194 y 195.

Cuando la incapacidad resultante tuviere señalada en la tabla anterior un porcentaje variable, deberá tenerse en cuenta para su determinación: la edad del trabajador; la importancia de la incapacidad en relación con su profesión; si es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual aunque quede hábil para dedicarse a otro trabajo o si simplemente ha disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquélla; así como cualquiera otra circunstancia que se considere atendible en cada caso.

Art. 330.- Cuando la incapacidad permanente no pudiere graduarse mediante la Tabla contenida en el artículo anterior, el grado de incapacidad será determinado prudencialmente por el juez competente, atendidas las circunstancias y oyendo antes el informe de peritos.

Art. 331.- En todo caso, se considerará como incapacidades permanentes totales las siguientes:

a) La pérdida anatómica o funcional de ambos miembros superiores, de ambos miembros inferiores o de un miembro superior y otro inferior, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales la mano y el pie;

b) La pérdida de los dos ojos o la pérdida total de su agudeza visual;

c) La pérdida de un ojo o de su agudeza visual acompañada de la reducción en más de un cincuenta por ciento de la agudeza visual del otro; y

ch) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y los estados mentales crónicos (psicosis crónicos, estados maniáticos y análogos), de mayor gravedad de los contemplados en la Tabla del Art. 329 y reputados como incurables.

Art. 332.- Para los efectos de lo dispuesto en la letra a) del Art. 322, se adopta la siguiente lista:

ENFERMEDADES PROFESIONALES

NEUMOCONIOSIS

Enfermedades bronco-pulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.

1.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda; colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos.

2.- Maderosis: carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

3.- Tabacosis: trabajadores de la industria del tabaco.

4.- Bagazosis: trabajadores que manipulan bagazo, como en la industria azucarera; tolveros, cernidores y bagaceros, en la industria papelera y fabricación de abonos.

5.- Suberosis trabajadores del corcho.

6.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, yute, kenaf, zacate y henequén; cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

7.- Bisinosis: trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

8.- Asma de los impresores (por la goma arábiga).

9.- Antracosis: carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, de grafito y antracita.

10.- Siderosis: fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

11.- Calcicosis: trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

12.- Estanosis: trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

13.- Silicatosis: trabajadores expuestos a aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcilas caolín).

14.- Afecciones debidas a inhalaciones de abrasivos sintéticos: esmeril, carborundo, alaxita, utilizados en la preparación de moldes, papeles abrasivos y pulidores.

15.- Silicosis: mineros, poceros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundiciones, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

16.- Asbestosis o amiantosis: canteros, en la industria textil, papelera, cementos, como material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

17.- Beriliosis o gluciniosis: trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de Rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

18.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de cadmio: trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones de dentistería, industria foto- eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

19.- Talcosis o esteatosis: trabajadores de la industria química y de cosméticos, que manejan talco o esteatita.

20.- Aluminosis o "pulmón de aluminio": fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alumina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

21.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de mica: fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

22.- Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kiesselgur); trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

ENFERMEDADES DE LAS VIAS RESPIRATORIAS PRODUCIDAS POR INHALACIONES DE GASES Y VAPORES

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas y orgánicas que determinan acción asfixiante simple o irritante de las vías respiratorias superiores o irritantes de los pulmones.

23.- Asfixia por el ázoe o nitrógeno: obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.

24.- Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono: trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

25.- Por el metano, etano, propano y butano: trabajadores de la industria del petróleo, gas líquido e industria petroquímica.

26.- Por el acetileno: trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores y de las industrias química y petroquímica.

27.- Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco: trabajadores de la producción de esta substancia y sus compuestos, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, poceros, estampadores; de tenerías y establos.

28.- Por el azufre, anhídrido sulfuroso: trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores; y mineros de las minas de azufre.

29.- Por el formaldehído y formol: trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

30.- Por aldehídos, acridina, acroleina, furfurol acetato de metilo, formiato de metilo, compuesto de selenio, estireno y cloruro de azufre; trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

31.- Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro: trabajadores de la preparación de cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

32.- Por el fonósgeno o cloruro de carbonilo: trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de extinguidores de incendios.

33.- Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos: trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas, farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.

34.- Por el anhídrido sulfúrico: trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

35.- Por el ozono: trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

36.- Por el bromo: trabajadores que manejan el bromo como desinfectante en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

37.- Por el flúor y sus compuestos: trabajadores que manejan estas substancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

38.- Por el sulfato de metilo: trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

39.- Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado- poli- isocianatos y di- isocianato de toluileno: trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

DERMATOSIS

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos o biológicos; que actúan como irritantes primarios o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

40.- Dermatosis por acción del calor: herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio.

41.- Dermatosis por exposición a bajas temperaturas: trabajadores en cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y productos refrigerados.

42.- Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta: trabajadores al aire libre, salineros, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.

43- Dermatosis producidas por ácidos clorhídricos, sulfúricos, nítrico, fluorhídrico, fluosilísico, clorosulfónico: trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorios, etc.

44- Dermatosis por acción de soda caústica, potasa caústica y carbonato de sodio: trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

45- Dermatosis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos: trabajadores de las fábricas de colorantes, de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

46- Dermatosis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal: trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

47- Dermatosis por acción del níquel y oxicloruro de selenio: trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

48- Dermatosis por acción de la cal u óxido de calcio: trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

49- Dermatosis por acción de substancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrico ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno: trabajadores de la fabricación y utilización de esas substancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

50- Dermatosis por benzol y demás solventes orgánicos: trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos linóleos, etc.

51- Dermatosis por acción de aceite de engrase de corte (botón de aceite o elaiconiosis), petróleo crudo: trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

52- Dermatosis por acción de derivados de hidrocarburos, hexametileno-tetramina, formaldehido, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno- diamina, dinitrocloro- benceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas substancias.

53- Callosidades, cisuras, y grietas por acción mecánica: cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilenderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana kenaf, etc. cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.

54- Dermatosis y dermatitis por agentes biológicos: personal hospitalario, trabajadores de laboratorios biológicos, matarifes, trabajadores de la industria agropecuaria, panaderos, especieros, del trigo, harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros, que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

55- Otras dermatosis. Dermatosis de contacto: manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavanderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre.

ENFERMEDADES DEL APARATO OCULAR

Enfermedades producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y radiaciones.

56- Blefaroconiosis: trabajadores expuestos a la acción de polvos minerales, yeseros, mineros, alfareros, pulidores, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, cemento, etc.; vegetales, carboneros, panaderos, etc.; o animales, colchoneros, etc.

57- Eczema de los párpados: trabajadores de la industria químico- farmacéutica, antibióticos y productos de belleza, etc.; de la industria petroquímica, fabricación de plásticos, etc.; carpinteros, trabajadores del hule, de productos derivados de la parafeniledoniamina, etc.

58- Conjuntivitis y pterigiones por elevadas temperaturas: herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, etc.

59- Conjuntivitis por gases y vapores, o alérgicas, trabajadores expuestos a la acción del amoníaco, anhídrico sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, etc.; que manipulan lana, pelos, pólenes y productos medicamentosos, etc.

60- Queratitis: marmoleros, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfuroso).

61- Querato- conjuntivitis por radiaciones: actinica, en los salineros, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; infrarroja, en los trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

62- Argirosis ocular: cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos. 63- Catarata: de los vidrieros, herreros, fundidores, de los técnicos y trabajadores de gabinete de rayos X.

64- Parálisis extrínseca ocular, amaurosis y neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos al riesgo plúmbico.

65- Retinopatía sulfo- carbónica: los trabajadores expuestos a la intoxicación por sulfuro de carbono.

66- Neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos a intoxicación por el alcohol metílico, mercurio, benzol, tricloretileno.

67- Oftalmía y catarata eléctrica: trabajadores de la soldadura eléctrica; de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

INTOXICACIONES

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestiva o cutánea.

68- Fosforismo e intoxicación por el hidrógeno fosforado: trabajadores de la fabricación y manipulación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotécnica.

69- Saturnismo o intoxicación plúmbica: trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldaduras, barnices, albayalde, esmaltes y lacas, pigmentos insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

70- Hidrargirismo o mercurialismo: manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico- farmacéutica.

71- Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado: trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

72- Manganesismo: trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

73- Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc: fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

74- Oxicarbonismo: de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

75- Intoxicación ciánica: trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos de las plantas de beneficio de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

76- Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico: trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias químicas y petroquímica.

77- Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla: trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas substancias.

78- Intoxicación por el tolueno y el xileno: trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de insecticidas, lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehída bencílica, colorantes, pinturas, barnices.

79- Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno: trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solventes o en la industria de las pinturas.

80- Intoxicaciones producidas por cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro- bromo- metanos: trabajadores que manipulan estas substancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

81- Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados): trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

82- Intoxicaciones por el di-cloretano y tetra-cloretano: trabajadores que manipulan estas substancias como disolvente de grasas, aceites, ceras, hule, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

83- Intoxicación por el hexa-cloretano: trabajadores que lo utilizan para desengrasar aluminio y otros metales.

84- Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno: trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

85- Intoxicación por la mono- clorhidrina del glicol: trabajadores expuestos durante la fabricación de óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

86- Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno: trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorería, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

87- Intoxicaciones por insecticidas clorados: trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el dicloro- difenil-tricloretano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

88- Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados: trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos, fabricación y manipulación de insecticidas.

89- Sulfo-carbonismo: trabajadores expuestos durante su producción o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización de hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

90- Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado: trabajadores de la producción de estas substancias, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, vinateros y en la industria del rayón.

91- Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán): trabajadores que utilizan estos solventes en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos de histología.

92- Benzolismo: trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitro- celulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.

93- Intoxicaciones por el tetra- hidro- furano: trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

94- Intoxicaciones por la anilina (analismo) y compuesto: trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

95- Intoxicaciones por nitro- benceno, toluidinas y xilidinas: trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

96- Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitro- glicerina: trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

97- Intoxicación por el tetra- etilo de plomo: trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldaduras de los recipientes que lo contienen.

98- Intoxicación por insecticidas orgánico- fosforados: trabajadores de la producción y manipulación de tetra- fosfato hexaetílico (TPHE), piro- fosfato tetra- etílico (PPTE), paration y derivados.

99- Intoxicación por el dinitrofenol, dinitroortocresol, fenol y pentaclorofenol: trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

100- Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para- difenilamina: trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

INFECCIONES, PARASITOSIS Y MICOSIS

Enfermedades provocadas por acción de bacterias, parásitos y hongos, generalizadas o localizadas.

101- Carbunco: pastores, corraleros, mozos de cuadra, matarifes, veterinarios, curtidores, peleteros, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bóvidos, caballos, carneros, cabras, etc.

102- Muermo: corraleros, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios, matarifes.

103- Tuberculosis: médicos, enfermeras, afanadoras, mozos de anfiteatro, carniceros y mineros, cuando ha habido una silicosis anterior.

104- Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primario bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

105- Tétanos: caballerizas, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado y veterinarios.

106- Brucelosis: veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, etc.

107- Micetoma y actinomicosis cutánea: trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

108- Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.

109- Leishmaniosis: chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.

110- Oncocerciasis: trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

111- Esporotricosis: campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

112- Candidasis o monoliasis: fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos. 112- A-Encefalitis: equina en caballerizas, mozos de cuadra, etc.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR FACTORES MECANICOS Y VARIACIONES DE LOS ELEMENTOS NATURALES DEL MEDIO DEL TRABAJO

113- Bursitis e hidromas: trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros, cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

114- Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos "dedo muerto": trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinetes en las fábricas de calzado, etc.

115- Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos: cordeleros, bruñidores, grabadores.

116- Deformaciones: trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureros, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas.

117- Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas: trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

118- Congeladuras: trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de bajas temperaturas.

119- Enfermedad de los "cajones" de los buzos y osteo-artrosis tardías del hombro y la cadera: trabajadores que laboran debajo del nivel del mar, en "cajones" de aire comprimido, buzos.

120- Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro- traumáticas: aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

121- Enfisema pulmonar: músicos de instrumento de viento, sopladores de vidrio.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR LAS RADIACIONES IONIZANTES (EXCEPTO EL CANCER)

122- Utilización de radio- elementos (gamagrafía, gama y beta terapia isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos con rayos X), que presenten:

a) En piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;

b) En ojos, cataratas;

c) En sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;

ch) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;

d) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;

e) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;

f) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

CANCER

Enfermedades degenerativas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico o químico inorgánico u orgánico o por radiaciones de localización diversa.

123- Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, peones); a los rayos X, isotopos radioactivos, radium y demás radio- elementos; arsénico y sus compuestos, productos derivados de la destilación de hulla, alquitrán, brea, asfalto, creosota; productos de la destilación de esquitos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo, aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

124- Cáncer bronco- pulmonar: trabajadores que sufren asbestosis (mesotelioma pleural), o que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

125- Cánceres diversos: carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

ENFERMEDADES ENDOGENAS

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

126- Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales; tejedores, coneros y trocileros; herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

127- Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radiotelegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, etc.

128- Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro.

129- Tenno- sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

CAPITULO III
RESPONSABILIDADES

Art. 333.- En caso de riesgos profesionales el patrono queda obligado a proporcionar gratuitamente al trabajador, hasta que éste se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente o fallezca:

a) Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio;

b) Los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios;

c) Los gastos de traslado, hospedaje y alimentación de la víctima, cuando para su curación, deba trasladarse a un lugar distinto al de su residencia habitual; y

ch) Un subsidio diario equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico durante los primeros sesenta días; y el equivalente al cuarenta por ciento del mismo salario, durante los días posteriores, hasta el límite de cincuenta y dos semanas.

Cuando por negarse el patrono a proporcionar las prestaciones establecidas en los literales a), b) y c), el trabajador o tercera persona hubieren sufragado los gastos necesarios para proporcionarlas, tendrán éstos acción de reembolso en contra del patrono. Si fuere un hospital del Estado o una asociación de utilidad pública quien hubiere prestado los servicios a que se refieren los literales antes relacionados, el presidente o director respectivo podrá certificar los gastos realizados, teniendo tal certificación fuerza ejecutiva.

Art. 334.- El trabajador está obligado a reembolsar los gastos que el patrono hubiere hecho de conformidad al artículo anterior, cuando en el juicio correspondiente el patrono sea declarado exento de responsabilidad.

Art. 335.- Cuando el riesgo profesional produjere la muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a pagar una indemnización en la cuantía y forma establecida en los artículos siguientes.

Art. 336.- La indemnización se pagará al cónyuge o compañero de vida, a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados totalmente para el trabajo y a los ascendientes mayores de sesenta años o incapacitados totalmente para el trabajo a menos que se probare que no dependían económicamente del trabajador ni siquiera en parte.

A falta de las personas mencionadas en el inciso anterior, la indemnización se pagará a las personas que dependían parcial o totalmente del trabajador y en proporción al grado de dependencia, siempre que fueren menores de dieciocho años o incapaces totalmente para el trabajo.

Art. 337.- Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así:

A los hijos, hasta que cumplan dieciocho años, pero si al cumplir dicha edad se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de diez años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos diez años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.

Al cónyuge o compañero de vida, durante diez años, salvo que a la muerte del trabajador tuviere cincuenta años o más, pues en este caso la pensión será vitalicia.

A los ascendientes durante diez años.

A las demás personas que dependían económicamente del trabajador, durante tres años; pero si se tratare de menores de dieciocho años, se les pagará la indemnización por el tiempo que falte para que cumplan dicha edad, sin exceder en ningún caso el límite de tres años. Si al cumplir dieciocho años se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de tres años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos tres años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.

Art. 338.- El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización, una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devengaba la víctima y cuya cuantía será:

a) De un cuarenta por ciento, si sólo hubiere un beneficiario;

b) De un sesenta por ciento, si hubiere dos beneficiarios;

c) De un ochenta por ciento, si hubiere tres beneficiarios; y

ch) De un ciento por ciento, si hubiere cuatro o más beneficiarios.

Cuando concurran cónyuge o compañero de vida y otros beneficiarios, corresponderá al primero el cuarenta por ciento de la cantidad que deba pagarse, y el resto a los demás por partes iguales; a menos que sólo concurra con el cónyuge o compañero de vida otro beneficiario, pues en tal caso corresponderá el cincuenta por ciento a cada uno.

Si la dependencia económica de los favorecidos fuere parcial, en el caso del inciso segundo del Art. 336, se reducirán proporcionalmente los porcentajes contenidos en este artículo, a juicio prudencial del Juez competente.

Art. 339.- El cónyuge o compañero de vida que fuere varón, tendrá derecho a la indemnización correspondiente, siempre que, a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo.

Los derechos que por esta ley se conceden al cónyuge o compañero de vida caducarán si éste contrajere nupcias o viviere en concubinato.

También perderá su derecho el cónyuge o compañero de vida que abandonare a los hijos menores de dieciocho años habidos con la víctima. ***DECLARADO INCONSTITUCIONAL. (30)**

Art. 340.- El derecho de uno o más beneficiarios acrecerá proporcionalmente el de los demás, cuando sin haber recibido toda la pensión que le corresponde, por el período que la ley señala, cesa su derecho por cualquier causa. Para estos efectos, la pensión vitalicia del cónyuge o compañero de vida se estimará en diez años.

El derecho de acrecer no altera el porcentaje de indemnización a que el patrono está obligado.

Art. 341.- Si el riesgo produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario.

Si a consecuencia del accidente la víctima necesitase de la asistencia constante de otra persona que sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

Art. 342.- Si la incapacidad producida por el riesgo fuere permanente parcial y el porcentaje fijado, según la Tabla de Evaluación de Incapacidad, fuere del veinte por ciento o más, el patrono pagará a la víctima, en forma de pensiones y durante diez años, una indemnización equivalente a dicho porcentaje, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuere permanente total.

Art. 343.- Cuando por consecuencia de un mismo riesgo un trabajador resultare con dos o más incapacidades permanentes parciales y la suma de los porcentaje respectivos fijados en la Tabla de Evaluación de Incapacidad fuere de veinte por ciento o más, el patrono le pagará la indemnización que corresponda a la suma de dichos porcentajes, calculada en la forma que señala el artículo anterior.

Pero si en los casos a que este artículo se refiere, la suma de porcentajes arrojare un total de ciento por ciento, o más, la incapacidad será considerada como permanente total.

Art. 344.- Cuando por consecuencia del riesgo el trabajador sufriere la agravación o aumento de una incapacidad anterior, proveniente o no de un riesgo profesional, se le otorgará la indemnización que corresponda a la diferencia entre el porcentaje global de la incapacidad, incluyendo la incapacidad anterior y el porcentaje correspondiente a esta última.

Sin embargo, cuando la incapacidad anterior tuviere señalado un porcentaje inferior al veinte por ciento en la Tabla de Evaluación de Incapacidad, deberá pagarse el porcentaje correspondiente a la incapacidad global resultante, si ésta tuviere señalado un porcentaje de veinte por ciento o más.

Asimismo, si la incapacidad global resultante constituyera una incapacidad permanente total, la indemnización se pagará conforme a ésta, sin tomar en cuenta la incapacidad preexistente, aunque el trabajador hubiere ya recibido alguna indemnización por ésta.

Art. 345.- Cuando por haberse negado el trabajador, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, resultare un aumento de su incapacidad, el patrono no será responsable de tal aumento si éste pudo haberse evitado con el tratamiento omitido, a juicio de peritos, y siempre que hubiere dado aviso por escrito de la negativa a la Dirección General de Inspección de Trabajo, dentro de los tres días siguientes de ocurrida. (10)

Art. 346.- En el caso del Art. 328, el patrono está obligado a abonar a la víctima una indemnización cuya cuantía y forma de pago será igual a la que correspondería en caso de incapacidad permanente parcial, según el porcentaje de equivalencia determinado por el Juez, oyendo el dictamen de peritos, siempre que dicho porcentaje fuere de veinte por ciento o más. Para hacer esta determinación, se tendrán en cuenta las condiciones personales de la víctima, como profesión, edad, sexo, etc.

Art. 347.- Las indemnizaciones a que está obligado el patrono en los casos de muerte o incapacidad permanente, sea total o parcial, deberán pagarse íntegras, sin que pueda deducirse de ellas las cantidades erogadas por el patrono para gastos de curación y restablecimiento.

Art. 348.- Para el cálculo de las indemnizaciones, si el patrono suministraba a la víctima prestaciones complementarias, tales como alimentación, habitación, etc., el salario básico se aumentará hasta en un treinta por ciento como máximo por todas ellas, atendidas las circunstancias, a menos que el patrono continuare proporcionando dichas prestaciones a la víctima.

Art. 349.- Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero a que se refiere este Título, cualquiera que sea el salario ordinario diario que efectivamente devengue el trabajador, ningún salario se considerará inferior al salario mínimo fijado ni superior a treinta colones diarios.

Art. 350.- Las pensiones a que se refiere este Título deberán pagarse el último día hábil de cada mes.

Art. 351.- En cualquier momento en que pudiere volverse nugatoria la obligación de pagar las indemnizaciones a que se refiere este Título, podrán los interesados recurrir al Juez de Trabajo competente para que, con conocimiento de causa, ordene al patrono que en un término prudencial caucione en debida forma su obligación legal; y si éste no lo hiciere en el término dicho, podrá entonces el juez ordenar que la indemnización se pague en forma global.

Si la incapacidad fuere permanente total, el monto de la indemnización se calculará tomando como base la duración probable de la vida de la víctima, según dictamen de peritos.

Se considerarán cauciones suficientes: la hipoteca, las pólizas de seguro de compañías aseguradoras solventes, las fianzas bancarias y cualquier otra garantía que a juicio del juez ampare debidamente la solvencia patronal.

Art. 352.- El Juez de Trabajo podrá autorizar el pago global de la indemnización o de la parte de ésta que aun no se hubiere pagado, en circunstancias necesarias y útiles al trabajador, tales como:

a) Para atender la rehabilitación profesional de la víctima en un instituto técnico reconocido;

b) Para comprar una propiedad o instalar un negocio o industria que la víctima esté capacitada para atender; y

c) Cuando por la cuantía de la indemnización, resulte más favorable al trabajador o a sus beneficiarios.

En la calificación de las circunstancias el Juez deberá tomar en cuenta la situación económica del patrono y los hábitos del trabajador o de sus beneficiarios, así como cualesquiera otros elementos de juicio que tiendan a asegurar el pago de la indemnización o que eviten su dilapidación.

Art. 353.- También procederá el pago anticipado o global de la indemnización por riesgos profesionales cuando los interesados convinieren en ello aunque no hubiere precedido juicio, previa aprobación del juez competente y siempre que no se trate de una incapacidad permanente total.

Art. 354.- Si fueren indispensables cantidades adicionales para cubrir la rehabilitación de la víctima, en un instituto técnico, el Juez podrá autorizar el pago en forma anticipada de varias pensiones de una sola vez, tomando en consideración la capacidad económica del patrono; pero en ningún caso podrán pagarse más de seis pensiones anticipadas.

Art. 355.- El Inspector General de Trabajo podrá autorizar el pago global o parcial de la indemnización por riesgo profesional en los mismos casos que el Juez de Trabajo, cuando actúe conforme a las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas.

Art. 356.- Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores conforme a este Título, serán aumentadas hasta en una tercera parte de su monto, cuando el accidente o la enfermedad se hubiesen producido por infringir el patrono las normas y recomendaciones que sobre seguridad e higiene hayan dictado las autoridades competentes.

Asimismo, cuando el accidente o la enfermedad se hubieren producido por infracción a dichas normas y recomendaciones por parte del trabajador, la indemnización se reducirá hasta en una tercera parte de su monto.

El aumento o disminución, en los casos de este artículo, deberá acordarlo el Juez de Trabajo, previo informe de las autoridades correspondientes.

Art. 357.- Si el riesgo produjere la enajenación mental de la víctima o la dejare sordomuda y no pudiere darse a entender por escrito, las indemnizaciones se pagarán únicamente a la persona que en estos casos la represente conforme a la ley, o, en su defecto, a la persona que el Juez de Trabajado designe de entre las enumeradas en el Art. 336, atendiendo a las circunstancias familiares del demente o sordomudo.

En igual forma se procederá cuando se trate de beneficiarios de la víctima que sean menores de edad o que padezcan de enajenación mental o sordomudez.

Art. 358.- Las indemnizaciones a que se refiere este Título, son de carácter personal, no pudiendo transferirse por acto entre vivos ni transmitirse por causa de muerte.

Art. 359.- En cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

CAPITULO IV
SEGUROS

Art. 360.- Los patronos de empresas que se dediquen a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan un peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, están obligados a asegurar a aquellos trabajadores que, por participar en la ejecución de labores peligrosas, están expuestos a sufrir riesgos profesionales. No será necesaria dicha calificación respecto de las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades indicadas en el Art. 106.

Art. 361.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo dictamen de la Dirección General de Previsión Social sobre las condiciones de seguridad e higiene prevalecientes en el centro de trabajo del solicitante, podrá relevar a los patronos de la obligación legal de asegurar a sus trabajadores, cuando acrediten tener bienes más que suficientes para responder por las obligaciones derivadas de los riesgos profesionales.

Sin embargo, cuando las condiciones económicas del patrono variaren sustancialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de parte interesada, podrá revocar en cualquier tiempo la concesión a que se refiere el inciso anterior.

Art. 362.- Los patronos de aquellas empresas en donde los riesgos profesionales no hayan sido frecuentes y se empleen sistemas y equipos de seguridad apropiados a sus actividades, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, podrán ser relevados de la obligación de asegurar a sus trabajadores, siempre que constituyan una fianza bancaria suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que este Título les impone.

Los patronos interesados deberán solicitar la exención al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual, una vez justificadas las circunstancias mencionadas en el inciso anterior, fijará la cuantía de la fianza que deberá rendirse.

Para su aprobación, la fianza deberá reunir, además, los requisitos siguientes:

a) Que sea otorgada por un banco legalmente establecido en el país;

b) Que cubra un lapso no menor de un año; y

c) Que el fiador renuncie expresamente al beneficio de excusión de bienes.

Rendida y aprobada la fianza, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concederá la exención solicitada.

Art. 363.- El patrono que no sea salvadoreño y que, a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tenga bienes suficientes para cubrir las responsabilidades que el presente Título le impone, deberá asegurar a sus trabajadores contra riesgos profesionales, cualquiera que sea la naturaleza de las labores que desempeñen en su empresa.

Art. 364.- Las pólizas de seguros, en los casos de los artículos 360 y 363, deberán cubrir un lapso no menor de un año, salvo cuando se trate de trabajos temporales que tuvieren una duración menor.

Transcurrido el plazo señalado, así como cuando por cualquier causa se cancelare la póliza antes de su vencimiento, deberá otorgarse inmediatamente un nuevo seguro.

Art. 365.- Fuera de los casos de los artículos anteriores, será facultativo para el patrono asegurar o no a sus trabajadores por los riesgos profesionales que pudieren sufrir.

Art. 366.- Los contratos de seguros no podrán otorgarse sino con compañías de seguros inscritas en el registro que al efecto se llevará en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En este registro sólo se inscribirán aquellas compañías cuya solvencia económica pueda garantizar el cumplimiento de las obligaciones que impone este Título.

De toda póliza de seguros suscrita para garantizar los riesgos profesionales que pudieren ocurrir a los trabajadores deberá enviar la compañía respectiva una copia certificada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 367.- Los patronos deberán fijar avisos impresos en lugares visibles del establecimiento indicando el nombre y dirección de la compañía aseguradora y el plazo de vigencia de la póliza.

Art. 368.- El contrato de seguro no exime al patrono de la obligación de indemnizar los riesgos profesionales si, por cualquier causa, la compañía aseguradora no lo verificare en la forma y tiempo prevenidos. En consecuencia, el trabajador asegurado o sus beneficiarios deberán dirigir su acción, en primer término contra la compañía aseguradora y, subsidiariamente, contra el patrono.

LIBRO CUARTO
DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

TITULO PRIMERO
DE LA JURISDICCION, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES

CAPITULO UNICO

Art. 369.- Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieren lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

Art. 370.- Las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado. En segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación, la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil. (7)

Art. 371.- El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será:

a) El del domicilio del demandado; y

b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.

Art. 372.- Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención.

Art. 373.- LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO ES IMPRORROGABLE EXCEPTO EN EL CASO DEL INCISO SEXTO DEL ART. 422. (28)

LA COMPETENCIA TERRITORIAL SOLO PODRÁ PRORROGARSE CUANDO EL DEMANDADO NO HUBIERE ALEGADO OPORTUNAMENTE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA; PERO AUN EN ESTE CASO, EN LOS PROCESOS ABREVIADOS Y EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO NO PODRÁ PRORROGARSE. (28)

Art. 374.- Toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que lo represente.

Art. 375.- Pueden comparecer por otro:

a) Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la ley;

b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones;

c) Los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato, cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo;

ch) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;

d) Los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral. Esta facultad durará tres años contados a partir de la fecha en que se aprobaron las asignaturas dichas. Tal circunstancia se establecerá con la certificación respectiva;

e) El Procurador General de la República o sus delegados, en representación de los trabajadores, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público. (7)

Art. 376.- El trabajador mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, comparecerá por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República. Este último estará obligado a representarlo personalmente o por medio de sus delegados, con el solo requerimiento del menor o de cualquiera otra persona. (7)

La nulidad que consiste en haber comparecido el menor por sí, no podrá convalidarse y deberá declararse a pedimento de parte o de oficio, en cualquiera de las instancias, a menos que requerido su representante legal o el Procurador General de la República, ratifiquen lo actuado, dentro de tercero día, contado a partir del día siguiente al de la notificación respectiva. (7)

Art. 377.- Las partes o sus representantes podrán designar uno o más apoderados por escritura pública, o en acta que se levantará ante el juez de la causa, firmada por él, su secretario, el poderdante u otra persona a su ruego si no supiere o no pudiere firmar y el o los mandatarios nombrados, todo pena de nulidad.

También podrán nombrar a sus mandatarios por escrito presentado personalmente al juez o secretario del tribunal o por escrito autenticado. En estos casos el nominado deberá aceptar el cargo ante el funcionario respectivo, y podrá sustituir el poder siempre que no se lo hubiere prohibido el mandante.

TITULO SEGUNDO
PROCEDIMIENTO PARA LOS JUICIOS INDIVIDUALES

CAPITULO I
PROCESO COMÚN (28)

SECCION PRIMERA
DE LA DEMANDA

Art. 378.- LA DEMANDA EN LA QUE EL TOTAL DE LO RECLAMADO EXCEDIERE DE TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS O FUERE DE VALOR INDETERMINADO, DEBERÁ VENTILARSE EN PROCESO COMÚN. (28)

Art. 379.- La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

1) Designación del juez ante quien se interpone;
2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
5) Relación de los hechos;
6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
7) Peticiones en términos precisos;
8) Lugar y fecha; y
9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

Art. 380.- Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el Art. 386, la demanda escrita, lo mismo que su modificación o ampliación, deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya. si la demanda fuere verbal, de ella, de su modificación o ampliación, se sacarán las copias expresadas para los mismos efectos.

Art. 381.- Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisible la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseare el interesado.

La omisión de la orden a que se refiere el inciso anterior, hará incurrir al juez en una multa de veinticinco a cincuenta colones, que impondrá el tribunal superior con la sola vista de los autos. En la misma multa incurrirá el juez que al recibir una demanda verbal omitiere alguno de los mencionados requisitos en el acta que dicha demanda se asiente.

Art. 382.- Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.

Art. 383.- La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes.

Cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada; se entenderá que se ha presentado nueva demanda, pero esto último sólo sucederá cuando en el juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta.

Art. 384.- Cuando el actor tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, estará obligado a ejercitar sus acciones en una sola demanda.

Cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones de una misma demanda.

SECCION SEGUNDA
DE LA CITACION A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO

Art. 385.- Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados y residieren en distintos lugares, el juez fijará el término del emplazamiento tomando en cuenta el lugar en donde resida el más lejano. Las esquelas correspondientes, en este caso, deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria, el juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Cuando la demanda fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieren la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 421.

Siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.

Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.

Art. 386.- La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquela que contendrá copia integra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquela en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente se le dejará la copia y esquela con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquela cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacérsele personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquela, sino después de haberlo buscado en todos ellos si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquela firmará su recibo, si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad.

Art. 387.- La citación al demandante, se hará del modo establecido en el artículo anterior, pero sin necesidad de entrega de copia de la demanda.

Art. 388.- Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente:

1º) El juez leerá en voz alta la demanda;

2º) A continuación, actuando el juez como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento en que el juez lo considere oportuno, y

3º) El juez hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa debiendo los comparecientes manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad.

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez, el secretario y los comparecientes. Si estos últimos no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así.

Si las partes, o alguna de ellas, no concurrieren a la audiencia conciliatoria, se consignará tal circunstancia en acta que firmarán el juez, el secretario y parte presente si pudiere y quisiere.

La omisión del acta o de cualquiera de los requisitos esenciales que deba contener, hará incurrir al juez en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el tribunal que conociere en grado del juicio.

Art. 389.- La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

Art. 390.- Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Art. 391.- Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse.

Si sólo se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

SECCION TERCERA
DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

Art. 392.- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.

Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 3º.

La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante.

Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Art. 393.- La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuesta la excepción dicha, el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Cuando el juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, citará nuevamente a conciliación.

Art. 394.- Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa.

Art. 395.- Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente.

Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva.

SECCION CUARTA
DE LOS JUICIOS DE MERO DERECHO Y DE HECHO

Art. 396.- Si sólo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de mero derecho, quedando para sentencia al contestarse la demanda

En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días.

Art. 397.- Salvo las excepciones legales, en los últimos dos días del plazo probatorio, no se podrá presentar solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos.

Art. 398.- En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto.

Art. 399.- Las pruebas se presentarán en el lugar, día y hora señalados, previa citación de parte, pena de nulidad.

Art. 400.- Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho. Y puede ser: judicial o extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja.

Confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna.

Confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

Hay confesión compleja, conexa o indivisible, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos.

Existe confesión compleja, no conexa o divisible, cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.

Art. 401.- La confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años de edad el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error.

La confesión calificada o la compleja indivisible harán plena prueba, si en cualquier tiempo antes de la sentencia fueren aceptadas por la parte contraria. No ocurriendo esto último aquéllas no serán tomadas en cuenta al dictarse la sentencia respectiva.

La confesión compleja divisible hará plena prueba únicamente de lo que de ella perjudique al confesante.

Sobre lo demás que dicha confesión contenga deberá rendirse prueba por aparte.

Art. 402.- En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.

El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha. (10)

Art. 403.- Si se redarguye de falso un instrumento antes de que la causa se reciba a pruebas, la falsedad deberá probarse dentro del término probatorio.

Si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederán para probarla dos días perentorios.

Si se alegare la falsedad dentro del término probatorio, se probará en el que falte, siempre que no sea menor de dos días. Si fuere menor, se completarán los dos días.

Art. 404.- Cuando en un juicio de trabajo tenga lugar el incidente de falsedad, el juez se limitará en la sentencia definitiva a aceptar o rechazar como prueba el instrumento redargüido, según el mérito de las probanzas, absteniéndose de declararlo falso.

Art. 405.- Los instrumentos de toda clase declarados falsos por los jueces de lo civil, no tendrán valor probatorio en los juicios de trabajo.

Art. 406.- Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138.

Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes y no presentare los documentos mencionados, o no los llevare con las formalidades legales, o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrá derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior, hubiere de condenarse a la otra parte al pago de cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el juez.

Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados, por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 407.- Tratándose de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37 y de la causal 1ª del Art. 49, el patrono podrá por su propia iniciativa aducir a su favor los libros de contabilidad, para establecer extremos cuya prueba pueda resultar de ellos, siempre que dichos libros se hubieren llevado con arreglo a la ley y que sus asientos estuvieren conformes con los respectivos comprobantes y demás atestados.

Art. 408.- Cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje.

Art. 409.- Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones de los testigos presentados en contravención a esta regla.

Art. 410.- Se prohibe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario presentado al efecto, el cual sólo servirá de guía al juez para recibir sus declaraciones. El juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos; y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición.

El testigo vario o contradictorio en lo principal de su deposición no hará fe. Tampoco harán fe las declaraciones de los testigos falsos o habituales y el juez deberá ordenar de inmediato su detención y procesamiento para que se le deduzcan las responsabilidades de ley.

Se entenderán testigos habituales aquellas personas que se dediquen a declarar en cualquier género de causas para favorecer las pretensiones de cualquiera de las partes, quedando a juicio del juez la calificación de estas circunstancias.

Art. 411.- Cuando la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieren examinado, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término.

Art. 412.- Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

Art. 413.- La falta del contrato escrito será imputable al patrono y, en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 21, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato.

Para destruir la anterior presunción, serán admisibles todos los medios de prueba. Sin embargo, el patrono no podrá excepcionarse alegando condiciones inferiores a las que resulten de la aplicación de las reglas consignadas en el Art. 415, pues en tal caso el conflicto deberá fallarse de conformidad con las mismas.

Art. 414.- Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono.

Art. 415.- Cuando en el contrato escrito se omitieren alguno o algunos de los requisitos mencionados en el Art. 23, relativos a condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, se entenderán incorporadas en el contrato las que resulten de la aplicación de una de las reglas siguientes:

1ª Se estimará que las condiciones en que el trabajador prestare o haya prestado sus servicios, no podrán ser inferiores a aquéllas que rigen en la empresa para los trabajadores que desempeñan igual o similar trabajo;

2ª Si en la empresa no hubiere trabajadores que desempeñen tareas iguales o similares con las que puedan equipararse aquéllas que desempeña el trabajador, se entenderán pactadas las mejores condiciones vigentes para los trabajadores que prestan servicios de igual índole, en otra empresa que tenga el patrono en el mismo departamento de la República; y

3ª En cualquier caso, se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma clase de labor.

Las anteriores reglas se aplicarán también para determinar las condiciones de trabajo en los contratos que la ley permite celebrar verbalmente, salvo que el trabajador probare mejores condiciones.

SECCION QUINTA
DE LA SENTENCIA

Art. 416.- Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes.

Art. 417.- En las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el Art. 427 del Código de procedimientos Civiles, debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo.

Art. 418.- Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

1º) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;

2º) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;

3º) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y

4º) En razones de equidad y buen sentido.

Art. 419.- Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados.

Art. 420.- En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

Art. 421.- Si una persona jurídica es titular del centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomine.

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se trabará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal.

SECCION SEXTA
EJECUCION DE SENTENCIAS Y ARREGLOS CONCILIATORIOS

Art. 422.- Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de

Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra.

SECCION SEPTIMA
DE LA EJECUCION DE SENTENCIAS CONTRA EL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS, Y SEMIAUTONOMAS

Art. 423.- Si la sentencia condenare al Estado al pago de una cantidad líquida, el juzgador hará saber el contenido de aquélla y su calidad de ejecutoria al Ministro del Ramo respectivo y al Presidente de la Corte de Cuentas de la República, así como a cualquier otro funcionario que determine la ley de la materia, a fin de que libren y autoricen las órdenes de pago con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto General de Gastos.

Si por razones de índole puramente fiscal no fuere posible cargar la orden de pago al Presupuesto vigente, el Ministro del Ramo propondrá que en el Presupuesto General de Gastos del año siguiente, se incluyan las asignaciones o partidas necesarias para el pago de lo ordenado en la sentencia ejecutoriada.

Art. 424.- Las sentencias dictadas contra los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas se ejecutarán en la forma establecida en el artículo precedente.

CAPITULO II
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

SECCION PRIMERA
PROCESO ABREVIADO (28)

Art. 425.- LOS PROCESOS CUYA CUANTÍA NO EXCEDA DE TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS, SE TRAMITARÁN APLICANDO EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES. (28)

LA CUANTÍA A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR SE DETERMINARÁ POR LA SUMA TOTAL DE LO RECLAMADO EN LA DEMANDA, SUMA EN LA QUE NO SE INCLUIRÁN LOS SALARIOS CAÍDOS EN LOS CASOS EN QUE ESTOS PROCEDAN, NI LAS REMUNERACIONES POR VACACIONES O AGUINALDOS PROPORCIONALES DE QUE TRATAN LOS ART. 187 Y 202. (28)

SI AL FALLAR EL JUEZ CONDENARE EL PAGO DE MÁS DE TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS, NO SE INVALIDARÁ POR ELLO EL PROCESO. (28)

CUANDO NO EXCEDIENDO DE TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS LA RECLAMACIÓN SE VENTILARE EN PROCESO COMÚN, NO SERÁ NULO EL PROCESO; PERO EL JUEZ INCURRIRÁ EN UNA MULTA DE UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS QUE IMPONDRÁ EL TRIBUNAL SUPERIOR EN GRADO, DE CONFORMIDAD AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 439 DE ESTE CODIGO, AL CONOCER DEL RECURSO QUE CONTRA LA SENTENCIA DEFINITIVA SE INTERPUSIERE. (28)

Art. 426.- La demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito. En primer caso, el juez levantará acta; y en ambos casos deberá cumplirse lo dispuesto por el Art. 379.

Si la demanda no reuniere los requisitos legales o fuere oscura, el juez prevendrá al actor para que subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que aquél señale.

Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, en la misma audiencia, si fuere posible, se resolverá ordenando que se cite al demandado, para que en el día y hora que se señale, comparezca a contestar la demanda en forma verbal y también citará al demandante para el mismo día y hora, a fin de celebrar conciliación.

Art. 427.- Si comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar la contestación de la demanda; e inmediatamente después, estando presente el actor, el juez intentará conciliar a las partes, ajustándose en este caso a lo prescrito por el Art. 388.

Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde el reo y se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Si no comparece el actor se continuará la actuación sin su asistencia.

Art. 428.- La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda.

Opuesta la excepción dicha, se suspenderá el proceso y se abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, el juez se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Declarada sin lugar la excepción de incompetencia mencionada, el juez señalará nuevo día y hora para la contestación de la demanda.

NO TENDRÁN LUGAR EN EL PROCESO ABREVIADO, LAS EXCEPCIONES DE INFORMALIDAD U OBSCURIDAD DE LA DEMANDA. (28)

Art. 429.- Las demás excepciones podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero sólo en primera instancia y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436.

Art. 430.- EN EL PROCESO ABREVIADO NO TENDRÁ CABIDA LA MUTUA PETICIÓN. (28)

Art. 431.- La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

Art. 432.- Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Art. 433.- Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no haya habido avenimiento.

Art. 434.- Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados de conformidad con el primer inciso del artículo anterior, y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informará de esto al juez, quien ordenará, con sólo tal

informe, que el juicio siga adelante y, probándose oportunamente lo acaecido, se presumirá legalmente el despido y el contrato al que le pone término.

Art. 435.- NO HABIENDO AVENIMIENTO TOTAL O PARCIAL EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, O PASADO EL MOMENTO SEÑALADO PARA LA MISMA, POR NO HABER ESTADO PRESENTES EN EL TRIBUNAL LAS DOS O UNA DE LAS PARTES, EL JUEZ ABRIRÁ A PRUEBAS POR SEIS DÍAS HÁBILES. (28)

DENTRO DEL TÉRMINO PROBATORIO, DEBERÁ ACREDITARSE LA EXISTENCIA LEGAL DE LA PERSONA JURÍDICA Y LA CALIDAD DE SU REPRESENTANTE LEGAL, SO PENA DE NULIDAD. (28)

EN EL CASO QUE LAS PARTES PROPONGAN PRUEBA TESTIMONIAL, DEBERÁN REALIZARLO HASTA EL CUARTO DÍA DEL TÉRMINO PROBATORIO; EN CUYO CASO EN LOS ÚLTIMOS DOS DÍAS DEL PLAZO PROBATORIO, NO SE PODRÁ PRESENTAR SOLICITUD DE SEÑALAMIENTO DE LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL EXAMEN DE TESTIGOS. (28)

Art. 436.- El juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día de término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en dicho día.

Art. 437.- EN ESTA CLASE DE PROCESOS TENDRÁN LUGAR TAS PRESUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ART. 414 Y LA APLICACIÓN DE TODAS LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DEL PROCESO COMÚN DE TRABAJO QUE RESULTEN APLICABLES Y COMPATIBLES CON SU NATURALEZA. (28)

Art. 438.- DEROGADO. (28)

Art. 439.- VENCIDO EL TÉRMINO PROBATORIO, PRODUCIDAS LAS PRUEBAS OFRECIDAS EN ÉL, SE TENDRÁ POR CERRADO EL PROCESO Y SE PRONUNCIARÁ SENTENCIA DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES, LA CUAL DEBERÁ SER MOTIVADA Y NOTIFICADA A LAS PARTES DENTRO DE LOS CINCO DÍAS HÁBILES DE DICTADA LA MISMA. (28)

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS EXPRESADOS HARÁ INCURRIR AL TRIBUNAL EN UNA MULTA, CUYO MONTO SERÁ DE UN SALARIO MÍNIMO DIARIO DE LOS SECTORES COMERCIO Y SERVICIOS, POR CADA DÍA DE RETRASO. (28)

CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRÁ DIRIGIRSE AL TRIBUNAL SUPERIOR EN GRADO SEÑALANDO LA OMISIÓN, QUIEN DEBERÁ OÍR EN EL PLAZO DE TRES DÍAS CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE AL DE LA RESPECTIVA NOTIFICACIÓN, AL TRIBUNAL QUE HAYA INCURRIDO EN EL SUPUESTO ESTABLECIDO EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES Y, CON LA CONTESTACIÓN O SIN ELLA, DEBERÁ RESOLVER EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS. SI LAS MULTAS NO SE ENTERAREN VOLUNTARIAMENTE, EN EL PLAZO DE TREINTA DÍAS CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE AL DE LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE LA IMPONE, ESTAS SE COBRARÁN POR EL SISTEMA DE RETENCIÓN DE SUELDO, PARA LO CUAL EL TRIBUNAL LIBRARÁ ORDEN AL PAGADOR RESPECTIVO, A FIN DE QUE EFECTÚE LA RETENCIÓN E INGRESE SU MONTO AL FONDO GENERAL DEL ESTADO. (28)

SECCION SEGUNDA
JUICIO DE SUSPENSION DE CONTRATO

Art. 440.- En los casos de suspensión de contrato, contemplados en los artículos 40 y 41, la demanda para que se declare procedente la suspensión contendrá todos los requisitos exigidos por el Art. 379 que resultaren pertinentes, lo mismo que la fecha probable de reanudación de las labores.

Art. 441.- Tratándose de los casos a que se refiere el Art. 42, la demanda no será admitida si a ella no se acompaña el comprobante de haberse dado previamente el aviso preceptuado por tal disposición legal. Tampoco será admitida después de haber transcurrido sesenta días de notificado el aviso.

Art. 442.- Admitida la demanda, se emplazará al demandado o demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes.

Si el demandado o uno por lo menos de los varios demandados, pidieren al contestar la demanda que se justifique la causal o causales alegadas y éstas no estuvieren suficientemente comprobadas, se abrirá a pruebas el juicio por el término de ocho días y, vencidos, el juez, según el mérito de las pruebas vertidas,

pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes declarando la procedencia o improcedencia de la suspensión.

En este último caso el juez debe señalar prudencialmente un plazo dentro del cual deben reanudarse las labores.

Si la parte demandada hubiere sido declarada rebelde, o no habiéndolo sido no pudiere al contestar la demanda, que se le justifique la causal o causales alegadas, se presumirán ciertos todos los extremos de la demanda y el juez declarará procedente la suspensión del contrato o contratos individuales de trabajo. Siendo varios los demandados, la solicitud de justificación por parte de alguno de ellos, aprovechará a los demás.

Art. 443.- En esta clase de juicios, con sólo lo manifestado al respecto en la demanda, se presumirá legalmente cierta la existencia del o los contratos individuales de trabajo a que ella se refiere.

Art. 444.- Si dentro del proceso se hubiere probado la suspensión indebida de labores a que se refieren los Arts. 42 y 43, estando establecidos los demás extremos pertinentes, la sentencia deberá contener también la condenación que corresponda según las disposiciones legales antes expresadas.

SECCION TERCERA
PROCEDIMIENTO PARA LA REVISION DE FALLOS PRONUNCIADOS EN JUICIOS POR RIESGOS PROFESIONALES

Art. 445.- En los casos del Art. 359 podrá el interesado pedir la revisión del fallo, siempre que se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, de conformidad al procedimiento que sigue.

Art. 446.- La parte interesada se presentará por escrito al tribunal que conoció en primera instancia, solicitando dicha revisión y pidiendo que se nombren peritos a efecto de que dictaminen sobre los extremos invocados.

Art. 447.- Admitida la solicitud, el juez la hará saber a la otra parte y nombrará peritos para que emitan dictamen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad.

Art. 448.- El juez, basándose en el dictamen pericial, pronunciará sentencia reformando o no el fallo.

Estas diligencias formarán parte de la pieza principal y la sentencia únicamente admitirá el recurso de revisión conforme el Art. 568.

Art. 449.- SI LA REVISIÓN SE FUNDARE EN EL HECHO DE HABER FALLECIDO LA VÍCTIMA A CONSECUENCIA DEL RIESGO PROFESIONAL, LA RECLAMACIÓN DEBERÁ VENTILARSE SIGUIENDO LOS TRÁMITES DEL PROCESO COMÚN, Y LA INDEMNIZACIÓN A CUYO PAGO SE CONDENARE POR RAZÓN DE DICHO FALLECIMIENTO, SERÁ EL TOTAL QUE RESULTE CONFORME A LA LEY, DESPUÉS DE DEDUCIDO LO QUE COMO INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE SE LE HUBIERE PAGADO EN VIDA A LA VÍCTIMA. (28)

CAPITULO III
DISPOSICIONES COMUNES

Art. 450.- En cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial, llevado a cabo ante un conciliador reconocido por la ley y comunicado al Juez de la causa.

Es válida la transacción en asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Para que produzca sus efectos deberá ser homologada por el juez competente.

Art. 451.- La acumulación de autos procederá siempre que los juicios estuvieren en la misma instancia, en los casos siguientes:

1) En el caso del inciso primero del Art. 384 cuando las acciones se intentaren en juicios separados; y

2) Cuando interviniendo en juicios separados las mismas partes, la sentencia que haya de pronunciarse en uno de los juicios hubiere de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

Art. 452.- Existiendo juicios acumulables en un mismo tribunal, el juez decretará de oficio o a petición de parte la acumulación correspondiente y si los juicios existieron en diferentes tribunales, previos los informes que a petición de parte se emitan al efecto, se decretará la acumulación sin más trámite ni diligencia.

Art. 453.- De toda diligencia en que intervenga el juez, se levantará acta que deberá firmar con su secretario, y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

Art. 454.- La persona que a la fecha de la demanda, apareciere inscrita en el Registro de Comercio como representante de una sociedad mercantil, será con quien se entenderá aquélla, sin perjuicio de que el verdadero, caso de no ser aquél, pueda apersonarse en cualquier estado de la causa sin poder hacerla retroceder ni invalidar por ese motivo.

Cuando la elección o el nombramiento del representante de una persona jurídica no está sujeta a inscripción en un registro público, la demanda podrá entablarse contra cualquiera de sus miembros directivos como representantes de aquélla, sin perjuicio de que el verdadero representante pueda apersonarse en cualquier estado del juicio sin poder hacerlo retroceder ni invalidar por este motivo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Art. 421.

Art. 455.- Las personas jurídicas están obligadas a fijar en lugar visible del local de la empresa, establecimiento o centro de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos de las mismas, con indicación de quién o quiénes tienen la representación legal.

Art. 456.- En los juicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el riesgo siempre debe probarse.

Art. 457.- Si una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó en todo el tiempo intermedio.

Art. 458.- Toda sentencia dictada en juicios o procedimientos laborales, judiciales o administrativos, los arreglos conciliatorios que en aquéllos se lograren y la transacción homologada, se ejecutarán en la forma preceptuada en el Art. 422.

Art. 459.- Cuando el trabajo se realice para dos o más patronos interesados en la misma empresa o establecimiento, como condueños, socios o copartícipes, serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

Art. 460.- La fe notarial respecto de la existencia de una persona jurídica y de la calidad de su representante legal, será suficiente para tener por comprobada tal existencia y calidad.

Art. 461.- Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente.

Art. 462.- Cuando fueren varios los patronos de una misma empresa o establecimiento, sólo podrá pedirse posiciones a uno de ellos; y la actitud que asume al ser citado, lo mismo que la absolución que hiciere se entenderá asumida o hecha por todos.

Art. 463.- Puede pedirse posiciones al representante patronal actual y, en este caso, la no comparecencia a la segunda citación, la negativa a declarar o a prestar juramento, lo mismo que la absolución de aquéllas, se tomarán como propias del patrono o patronos de la empresa o establecimiento de que se trate.

Art. 464.- Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono.

En estos casos el incumplimiento de cualquiera de los pagos de salarios en que el patrono incurriere, dará lugar a que el trabajador pueda pedir la ejecución de la sentencia.

Art. 465.- Probado el pago de salario o de cuotas del Seguro Social por planillas o recibos y a falta de ambos por cualquier medio de prueba, se presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere.

Art. 466.- Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consientan expresamente en ellas; o tácitamente por no interponer los recursos legales en el término de ley; en el caso del Art. 585; y cuando de ellas no exista recurso alguno.

TITULO TERCERO
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 467.- Por su naturaleza los conflictos colectivos de trabajo, son:

1) Jurídico o de Derecho; y
2) Económicos o de Intereses.

Art. 468.- Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.

Art. 469.- Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

Art. 470.- En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados.

CAPITULO II
DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER JURIDICO

Art. 471.- Cuando se trate de un conflicto colectivo jurídico, la parte interesada presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del Art. 379 aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

Art. 472.- Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, o que está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

Art. 473.- Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder.

Art. 474.- Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el juez abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato o convención, o de la ley o del reglamento interno de trabajo.

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el juez fallará, dentro de cinco días, ordenando que se cumpla con la norma o normas infringidas dentro de los diez días siguientes a la notificación.

Art. 475.- Cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato o convención colectivos de trabajo, el juez fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término de emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente el juez señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.

Art. 476.- Transcurrido el plazo señalado sin que el infractor cumpla, la parte interesada lo hará saber al juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobar el incumplimiento y, verificado éste, el juez impondrá al infractor la sanción que corresponda, según lo que en seguida se dispone:

a) Si el infractor fuere un patrono o un sindicato de patronos, y la parte demandante estuviere constituida por trabajadores no sindicados, se le impondrá una multa hasta de diez mil colones, que ingresará al fondo general del Estado. Siendo el actor un sindicato, o una coalición de sindicatos, no se impondrá multa sino que se condenará al infractor a pagar a dicha asociación profesional o coalición, una indemnización hasta por diez mil colones;

b) Si el infractor fuere un sindicato de trabajadores o una coalición de sindicatos, se le impondrá una multa hasta de cinco mil colones que ingresará al fondo general del Estado; y

c) Si el infractor fuere una institución oficial autónoma, se impondrá una multa de indemnización hasta de cinco mil colones en los mismos casos del apartado b), y responderán con su propio patrimonio y en forma solidaria, los miembros del Consejo o Junta Directiva que por acción u omisión resultaren culpables del incumplimiento. (7)

Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecidas en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.

Si una coalición de sindicatos es la multada, las asociaciones coligadas responderán solidariamente. Si la condena fuere al pago de indemnización a una coalición de sindicatos, la cantidad en que consista se dividirá por iguales partes entre las asociaciones coligadas.

Art. 477.- El fallo en que se imponga la multa o la indemnización, determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá pagar su valor.

Art. 478.- El fallo en que se imponga una multa o se condene al pago de una indemnización, será impugnable por medio del recurso de apelación.

Art. 479.- La sentencia dictada en esta clase de conflictos se hará ejecutar conforme a lo dispuesto en el Art. 422, a solicitud del interesado o del Fiscal General de Hacienda, según el caso.

CAPITULO III
DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS O DE INTERESES

SECCION PRIMERA
DE LAS ETAPAS

Art. 480.- Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

a) La de Trato Directo;

b) La de Conciliación;

c) La de Arbitraje; y

ch) La de Huelga o Paro.

SECCION SEGUNDA
DEL TRATO DIRECTO

Art. 481.- Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención, y se denominará Pliego de Peticiones, y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto.

Art. 482.- La solicitud deberá contener:

a) El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores, a quien se le presente;

b) Nombre y generales del peticionario;

c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y

ch) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

Art. 483.- La solicitud y copia de ésta, el proyecto y la certificación a que se refiere el Art. 481, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

Art. 484.- Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de veinticuatro horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación.

Art. 485.- Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Director General de Trabajo, quien previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones.

Art. 486.- En las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención. Las sesiones, salvo determinación expresa de las partes, se llevará a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que el patrono hubiese recibido el pliego de peticiones. (8)

Art. 487.- Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, éstos se someterán a la aprobación de la respectiva asamblea sindical.

Aprobado que sea el contrato o convención, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, se harán constar en acta que se extenderá en duplicado, los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquellos en que no los hubo. De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Director General de Trabajo, que inicie la etapa de conciliación. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada.

Art. 488.- Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo.

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de éstas, la hora y fecha de presentación haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo. (3)

Art. 489.- La etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período cualquiera de las partes podrá pedir al Director General de Trabajo, que se inicie la etapa de conciliación.

No será necesario aguardar la conclusión del plazo a que se refiere el inciso anterior si la parte que recibe el pliego de peticiones manifiesta que se niega a entrar en negociaciones. (8)

Art. 490.- DEROGADO. (8)

SECCION TERCERA
DE LA CONCILIACION

Art. 491.- Cuando en el caso del artículo 488, la negativa de la parte a quien se presente la solicitud de negociación se fundare en la falta de titularidad de los solicitantes, el Director General de Trabajo, como acto previo a la etapa conciliatoria, comprobará si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el Art. 492. Tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso.

Si los peticionarios no tienen la titularidad dicha el conflicto se dará por terminado. En caso contrario se aplicarán los artículos siguientes.

Art. 492.- Al recibir la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo inmediatamente, si él decidiere no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, cite a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar; en caso de desacuerdo o de inasistencia, el Director General de Trabajo hará los señalamientos respectivos. (3)

Además del conciliador en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Art. 493.- El conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Art. 494.- El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.

Si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente al representado, y si éste no comparece incurrirá en una multa hasta de un mil colones; si el mandante fuere una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal. (3)

Art. 495.- En la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

Art. 496.- La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes que acuerden su prórroga.

Podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas:

1º) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y

2º) Cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias.

Al concluir esta etapa por cualquier causa, se levantará acta consignando el hecho. (8)

Art. 497.- El conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo y recibidas por éste o cuando él mismo hubiere actuado, dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

Art. 498.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de que habla el artículo anterior, si cualquiera de las partes decidiere someterlo a arbitraje, lo comunicará al Director General de Trabajo para que éste lo haga saber a la otra parte, previniéndole manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, si acepta o no el arbitraje ofrecido. Si éste fuere aceptado se procederá como se indica en la sección siguiente.

Cuando la parte a quien se ofreciese el arbitraje no estuviere de acuerdo o cuando no contestare dentro del plazo señalado, el Director General de Trabajo lo notificará al oferente, y si éste fuere la parte que promovió el conflicto dentro de las veinticuatro horas siguientes, manifestará a dicho funcionario el propósito de declarar la huelga o el paro, o que desiste del conflicto.

Art. 499.- Si veinticuatro horas después de notificada la resolución a que se refiere el Art. 497 lo que manifestare la parte que promovió el conflicto, no fuere el propósito de someterlo al conocimiento de árbitros, sino el de declarar la huelga o el paro, se procederá como se indica en las Secciones Séptima y Octava.

Cuando en la oportunidad señalada se desistiese, con ello terminará el conflicto.

SECCION CUARTA
DEL ARBITRAJE

Art. 500.- Habiendo terminado la etapa conciliatoria, el arbitraje procederá en los siguientes casos:

1º) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;

2º) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;

3º) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

No será necesaria la escritura de compromiso y el conflicto se considera sometido al arbitraje, desde que se ponga de manifiesto el acuerdo de las partes. (2) (8)

Art. 501.- Dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Director General de Trabajo. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo, el Director General lo hará en nombre del infractor o infractores. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Director General para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal.

Art. 502.- Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticuatro años, que sepan leer y escribir, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos, y que no hayan sido condenados por delito.

Art. 503.- No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

a) Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y

b) Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Art. 504.- Los árbitros podrán ser recusados ante el Director General de Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente en las cuarenta y ocho horas siguientes. Esta resolución no admitirá recurso alguno.

Art. 505.- Son causas de recusación:

1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503.

2ª) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados;

3ª) Tener enemistad por hechos determinados con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; y

4ª) Tener interés en el conflicto.

Art. 506.- Al dar posesión a los miembros del tribunal, el Director General entregará al Presidente, todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.

Art. 507.- Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad.

El Tribunal podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

Art. 508.- El Tribunal de arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros; y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal, incurrirá en multa de cien colones, que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo, sin formación de causa.

Art. 509.- Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada, y tendrá lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

Art. 510.- Dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si alguno rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos.

El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término señalado en el inciso anterior; pero por tal motivo, los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios.

Art. 511.- El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno.

Art. 512.- El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción.

Art. 513.- Las autoridades, funcionarios y, especialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quedarán obligados a prestar al tribunal arbitral, todo el auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones.

Art. 514.- Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente.

SECCION QUINTA
DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO

Art. 515.- Serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afectasen a un servicio esencial.

A tales efectos se consideran servicios esenciales aquellos cuya interrupción ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Para la calificación de un servicio como esencial, se debe tener en cuenta las circunstancias de cada caso. **(2) (7) (8)**

SECCION SEXTA
PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO

Art. 516.- Cuando el conflicto colectivo económico fuere promovido por trabajadores no sindicalizados, o que estando afiliados a un sindicato éste no fuere mayoritario, y siempre que dicho conflicto tuviere el objetivo tercero del Art. 528, las etapas, el trámite y los requisitos a observarse, deberán ser los mismos a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera de este Capítulo, con las modificaciones que enseguida se expresan.

Art. 517.- Para plantear el conflicto, los trabajadores o la junta directiva del sindicato existente, invitarán a todos los miembros del personal a una reunión para los fines siguientes:

a) Señalar con precisión los intereses profesionales comunes que consideren no haber sido respetados por el patrono;

b) Adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro de trabajo la decisión de plantear el conflicto colectivo;

c) Elegir por mayoría de los concurrentes a la reunión, a los delegados que los representarán en el conflicto; y

ch) Acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono.

De lo ocurrido en la reunión a que se refiere este artículo, bastará dejar constancia en documento privado, firmado por todos los asistentes, expresándose las generales y el medio de identificación de cada uno de ellos. Si alguno o algunos no pudieren o no supieren firmar, se hará constar esa circunstancia y pondrán su huella dígito-pulgar.

Art. 518.- El documento antes mencionado se presentará con la solicitud de trato directo. Esta última deberá contener:

a) El nombre y generales del patrono a quien se le presente;

b) Los nombres y generales de los delegados que actúan en representación de los trabajadores; y

c) Una relación detallada de los hechos en que se hace consistir la violación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Art. 519.- La solicitud y copia de ésta y el documento a que se refiere el Art. 517, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

Art. 520.- Recibida la solicitud por la parte a quien se dirige, ésta invitará a los delegados para entablar las negociaciones proponiéndoles el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo.

Art. 521.- Si en la negociación directa se llegare a un acuerdo total, éste se hará constar en acta suscrita por las partes, debiendo cualquiera de ellas solicitar al Director General de Trabajo que la homologue.

Homologada el acta, los compromisos contraídos obligan a las partes; el Director General de Trabajo podrá hacerla cumplir por los medios legales que estén a su alcance y tendrá el carácter de arreglo conciliatorio, con la fuerza ejecutiva que como tal le corresponde.

Art. 522.- Si hubiere acuerdo parcial, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Los puntos en que no hubiere habido acuerdo, se consignarán en acta, y cualquiera de las partes la remitirá al Director General de Trabajo, junto con la petición de que se inicie la etapa conciliatoria.

Art. 523.- Cuando la parte a quien se dirija la solicitud se niegue a entrar en negociaciones, rechazándola, o cuando no diere respuesta escrita en el término legal, se aplicará lo dispuesto en los Arts. 488 y 489.

Art. 524.- Si en la etapa conciliatoria se llegare a un avenimiento total, tendrá éste fuerza ejecutiva, y tratándose de obligaciones no económicas, el Director General de Trabajo las hará cumplir por los medios que estén a su alcance.

Art. 525.- El laudo arbitral que se pronuncia en esta clase de conflictos, pone fin a los mismos; y homologado que sea por el Director General de Trabajo obliga a las partes; tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y, respecto de las obligaciones no económicas, dicho Director podrá hacerlo cumplir por los medios legales que estén a su alcance.

Art. 526.- Lo dispuesto en esta Sección, se aplicará a los conflictos promovidos por el sindicato mayoritario, cuando tengan por finalidad la señalada en el ordinal 3º del Art. 528.

SECCION SEPTIMA
DE LA HUELGA

Art. 527.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

Art. 528.- Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquéllas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades:

1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;

2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y

3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Art. 529.- El acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta. (8)

Si la huelga fuese decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento que estuviese afectado por el conflicto, tal decisión obligará a todo el personal. (8)

Cuando hubiese sido adoptado por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. En todo caso ésta minoría deberá representar no menos de treinta por ciento de los trabajadoresa afectados por el conflicto. (8)

En la reunión en que se adopte el acuerdo se elegirá el comité de huelga. Dichos acuerdos serán notificados a la otra parte por medio del Director General de Trabajo, dentro de los siete días siguientes de haber sido adoptados.

El comité de huelga será el negociador de la solución del conflicto planteado; servirá de informador de los trabajadores y de órgano de comunicación con las autoridades.

Art. 530.- La huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

Tampoco podrá estallar cuando el objeto del conflicto fuese la revisión de un contrato colectivo existente y el término de duración del mismo no estuviese vencido. (8)

Art. 531.- Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo.

Art. 532.- Dentro de los siete días contados a partir del estallido de la huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte, y previa cita del sindicato que hubiese declarado la huelga determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos. (8)

Art. 533.- Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director General de Trabajo les señale. Si no cumplieren, el patrono podrá despedirlos sin responsabilidad de su parte. En este caso, el patrono pedirá al Director que designe a otros; o si lo prefiere solicitará a dicho funcionario autorización para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos.

Art. 534.- La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohibe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo. *(Parte del Artículo declarado inconstitucional por Sentencia de Inconstitucionalidad con referencia 47-2015 de fecha cuatro de junio de dos mil dieciocho)*

Art. 535.- La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquéllos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos.

Art. 536.- El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción.

Art. 537.- A partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente.

Art. 538.- Durante la huelga, las autoridades públicas tienen a su cargo la vigilancia del desarrollo pacífico del movimiento, y ejercerán de modo permanente la acción preventiva que por ley les corresponde, a fin de evitar que los huelguistas u otras personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos.

SECCION OCTAVA
DEL PARO

Art. 539.- Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

Art. 540.- Los paros que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.

Art. 541.- El conflicto colectivo promovido por un patrono o sindicato de patronos, deberá sujetarse a las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable.

Art. 542.- Decidido el paro se notificará a los trabajadores por medio del Director General de Trabajo.

Art. 543.- El paro no podrá hacerse efectivo antes de transcurridos cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

Art. 544.- Efectuado el paro, el patrono o sindicato de patronos comunicará al Director General de Trabajo, el día y hora en que ocurrió.

Art. 545.- Lo dispuesto para la huelga en los Arts. 532 y siguientes, se aplicará el paro.

SECCION NOVENA
DE LA CALIFICACION DE LA HUELGA Y EL PARO

Art. 546.- Para calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga o del paro, serán competentes los Jueces de lo Laboral y los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral.

Art. 547.- Estallada una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos. Cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad, también podrá pedirla el Fiscal General de la República.

Art. 548.- Recibida por el tribunal la solicitud de calificación, inmediatamente pedirá al Director General de Trabajo, que le remita las diligencias correspondientes; éste las enviará dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición.

Art. 549.- Tratándose de la huelga, el tribunal prevendrá a los trabajadores por medio del comité de huelga, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, presenten el acta en que conste el acuerdo de la misma.

Art. 550.- Recibidas las diligencias y el acta a que se refiere el artículo anterior, el tribunal, previa cita de partes, se constituirá en las empresas o establecimientos afectados por la huelga, para comprobar por inspección, si la mayoría de los trabajadores está holgando pacíficamente.

Art. 551.- La huelga se presume legal, mientras no hubiese sido declarado lo contrario, a petición de parte. (8)

Art. 552.- Declarada la legalidad de la huelga, las autoridades del trabajo, las civiles y las de seguridad pública, a petición del Comité de huelga, deberán hacer respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, prestándole el auxilio necesario para suspender las labores en la empresa o establecimientos afectados.

Art. 553.- La huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trate de un servicio esencial;

b) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528;

c) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530;

d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo;

e) Cuando no hubiese sido declarado por la mayoría absoluta de los trabajadores y de la inspección solicitada por parte interesada, resultare que los trabajadores huelguistas no respetan la libertad de trabajo de quienes no hubiesen adherido a la huelga.

f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados. (8)

Art. 554.- En la misma resolución en que se declare la ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores.

vencido el plazo, los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal.

Art. 555.- La ilegalidad de la huelga se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando afectare un servicio esencial a la comunidad servido directamente por el Estado o por un ente descentralizado, o cuando manifiestamente con ella se pretendan objetivos distintos a los señalados en el art. 528. (8)

Art. 556.- No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 550 y la huelga se declarará ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;

b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

c) Cuando de las mismas diligencias conste que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el Art. 530; o

ch) Cuando en el término señalado en el Art. 549 no se presente el documento del que conste el acuerdo de huelga.

En los casos de las letras a) y ch), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe, o de concluido el plazo señalado en el Art. 549; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las diligencias.

Art. 557.- Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal la huelga;

Cuando la huelga no se limitase a la suspensión pacífica del trabajo, o cuando habiendo sido declarada por una minoría de trabajadores, éstos no respeten la libertad de trabajo de aquellos que no se adhieran a la huelga. (8)

Art. 558.- Tratándose del paro, y recibidas las diligencias remitidas por el Director General de Trabajo, el tribunal previa cita de partes, se constituirá en la empresa o establecimiento afectados por el paro, para practicar inspección a efecto de comprobar si el patrono ha suspendido las labores en la empresa o establecimiento.

Art. 559.- El paro será declarado legal, cuando se hayan llenado los requisitos y trámites que prescribe este Código y tenga por finalidad el objetivo señalado en el Art. 540.

Cuando el paro sea legal tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 552.

Art. 560.- El paro será declarado ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 540;

b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto por este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo señalado en el Art. 543;

ch) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; o

d) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 533.

Art. 561.- En la misma resolución en que se declare la ilegalidad del paro, se prevendrá al patrono que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, reanude las labores.

Vencido el plazo sin que el patrono o sindicato de patronos cumplan la orden, los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados los contratos individuales de trabajo con responsabilidad patronal y a exigir el pago de salarios ordinarios no devengados a consecuencia del paro ilegal.

Art. 562.- La ilegalidad del paro se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando manifiestamente con él se pretendan objetivos distintos a los señalados en el Art. 540.

Art. 563.- No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 558 y el paro será declarado ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;

b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo o de conciliación; o

c) Cuando de las mismas diligencias conste que el paro se ejecutó antes o después del plazo señalado en el Art. 543.

En el caso de la letra a), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las diligencias.

Art. 564.- Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal el paro:

a) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de trabajadores; o

b) Cuando el paro no se limitare a la suspensión pacífica de labores. En este caso, si ya se hubiere declarado la legalidad del paro, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 561.

Art. 565.- El juez en la calificación de la huelga o del paro no podrá delegar ninguna diligencia y la resolución que pronuncie no admite recurso. (Parte del Inciso declarado inconstitucional por Sentencia de Inconstitucionalidad con referencia 47-2015 de fecha cuatro de junio de dos mil dieciocho)

Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión.

SECCION DECIMA
DE LA TERMINACION DE LA HUELGA Y EL PARO

Art. 566.- La huelga y el paro termina:

1) Por arreglo directo;

2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y

3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro.

En cuanto al arreglo directo se observará lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del Art. 487 y Art. 521 respectivamente; y en lo relativo al arbitraje, se aplicará lo dispuesto en la sección Cuarta de este Capítulo.

TITULO CUARTO
DE LOS RECURSOS

Art. 567.- Contra las providencias que se dicten de conformidad a este Libro, procederán los siguientes recursos:

a) Revisión;

b) Apelación; y

c) Casación.

CAPITULO I
DE LA REVISION Y SU TRAMITE

ART. 568.- ADMITEN RECURSO DE REVISIÓN PARA ANTE LA CÁMARA O SALA RESPECTIVA: (28)

1º) LA SENTENCIA PRONUNCIADA DE CONFORMIDAD AL ART. 448; (28)

2º) EL FALLO PRONUNCIADO EN EL CASO DEL ART. 475 Y LA RESOLUCIÓN QUE DECLARE INADMISIBLE LA DEMANDA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO EN LOS QUE SE PIDE ÚNICAMENTE LA MERA INTERPRETACIÓN DE UNA NORMA; Y, (28)

3º) EN LOS PROCESOS ABREVIADOS, LAS RESOLUCIONES QUE DECLAREN INADMISIBLE LA DEMANDA; LA QUE DECLARE PROCEDENTE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA DE JURISDICCIÓN Y LAS QUE DECLAREN NULO TODO LO ACTUADO Y MANDEN REPONER EL PROCESO. (28)

Art. 569.- El recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o cámara que en primera instancia conoce del asunto.

Art. 570.- Interpuesto y admitido el recurso, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda.

Art. 571.- Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara, o la Sala en su caso sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

CAPITULO II
DE LA APELACION

Art. 572.- Podrá interponerse recurso de apelación para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

1ª) Las que declaren inadmisible la demanda;

2ª) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;

3ª) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;

4º) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y

5ª) LAS SENTENCIAS PRONUNCIADAS EN LOS PROCESOS COMUNES Y EN LOS PROCESOS ABREVIADOS. (28)

Art. 573.- También admiten el recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

1ª) La resolución que declare inadmisible la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y

2ª) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

Art. 574.- El recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 575.- Interpuesto y admitido el recurso, el juez o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado, con emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 576.- Es permitido al apelado adherirse a la apelación, cuando la sentencia del inferior contenga dos o más partes y alguna de ellas le sea gravosa. Puede hacerse uso de este derecho únicamente dentro del término a que se refiere el artículo anterior.

Art. 577.- En segunda instancia, en el caso de apelación, pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, lo mismo que reforzarse con documentos, los hechos alegados en la primera; mas nunca se permitirá presentar testigos sobre los mismos puntos ventilados en ésta u otros directamente contrarios, alegar el actor nuevos hechos, ni hacer cosa alguna que pueda alterar la naturaleza de la causa principal.

Las nuevas excepciones a que se refiere el inciso anterior son aquéllas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieren lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquéllas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente imposibilitada de aducir la prueba respectiva en el tiempo oportuno.

Art. 578.- La oposición de las nuevas excepciones de que trata el artículo anterior, debe hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Art. 575. También dentro de dicho término deben prometerse, especificándolas las pruebas o los medios de prueba que se pretenda producir de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 577. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en el plazo expresado.

Si tal oposición y promesa no fueren hechos en la forma establecida en este artículo, la alegación no será tomada en cuenta y no se recibirán las pruebas que se propongan.

Art. 579.- Lo dispuesto en el artículo anterior, no tendrá aplicación cuando se tratare de establecer extremos tendientes a destruir las nuevas excepciones opuestas o extremos necesarios dentro de artículos o incidentes que en la segunda instancia se suscitaren, como recusaciones, tachas u otros semejantes.

Art. 580.- Antes de sentenciarse pueden las partes promover el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraria en segunda instancia. Y en este caso se procederá del modo y forma prescrito para la primera instancia.

Art. 581.- En segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

1º) En los contemplados en los artículos 577 y 580;

2º) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;

3º) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad, ausencia otro motivo independiente de la voluntad de la parte; pero en este caso, el examen sólo recaerá sobre los testigos que no fueron examinados y por los puntos propuestos en el interrogatorio en que se designaron nominalmente.

Art. 582.- Recibida la causa a prueba en segunda instancia, tendrán lugar las probanzas, en la misma forma que en primera instancia, lo mismo que las tachas. Caso de ser admitida éstas, sólo podrán tacharse los testigos aducidos en segunda instancia; pero no se admitirá la de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta. La apreciación de la prueba será hecha del mismo modo que está prescrito para la instancia inferior.

Art. 583.- Todo término de prueba en segunda instancia será la mitad del que la ley concede para la primera instancia.

Art. 584.- Vencido el término probatorio y verificadas las pruebas propuestas, caso de haber tenido lugar, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los cinco días siguientes.

Art. 585.- Si el apelado no compareciere, se fallará como si se tratare de revisión; pero si no compareciere el apelante, vencido el término del emplazamiento hecho por el Juez, el tribunal de segunda instancia, aun de oficio declarará desierta la apelación, sin otro trámite que la certificación del Secretario que asegure no haberse apersonado en tiempo la parte.

Declarada la deserción quedará ejecutoriada la sentencia de que se apeló.

En segunda instancia no se considerará en ningún caso término de la distancia.

CAPITULO III
RECURSO DE CASACION

Art. 586.- SOLO PODRÁ INTERPONERSE RECURSO DE CASACIÓN CONTRA LAS SENTENCIAS QUE SE PRONUNCIAREN EN APELACIÓN. (28)

Art. 587.- El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

1ª) Infracción de ley o de doctrina legal; y

2ª) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Art. 588.- El recurso por infracción de ley o de doctrina legal tendrá lugar;

1º) Cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de leyes o de doctrinas legales aplicables al caso. Se entiende por doctrina legal la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes;

2º) Cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional;

3º) Por contener el fallo disposiciones contradictorias;

4º) Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado;

5º) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia;

6º) Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho; o error de hecho si éste resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y

7º) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

Art. 589.- El recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, tendrá lugar:

1º) Por falta de citación legal a conciliación; y

2º) Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca.

Art. 590.- Para admitir el recurso por quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

Art. 591.- El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

QUIEN INTERPONGA EL RECURSO, SIEMPRE QUE NO SEA LA PARTE LABORANTE O EL QUE LA REPRESENTA EL QUE RECURRE, DEBERÁ ACOMPAÑAR A SU ESCRITO DE INTERPOSICIÓN, EL COMPROBANTE DE HABER DEPOSITADO EN LA TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LA SUMA EQUIVALENTE AL CINCUENTA POR CIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS, A LA ORDEN DEL TRIBUNAL QUE PRONUNCIÓ LA SENTENCIA IMPUGNADA; SUMA QUE, EN EL CASO DE QUE LA SALA DECLARARE LA INADMISIBILIDAD DEL RECURSO, LA IMPROCEDENCIA DE LA CASACIÓN O SI DESISTIERE DE LA MISMA, SERÁ ENTREGADA POR EL TRIBUNAL DE INSTANCIA A LA PARTE TRABAJADORA, A TITULO DE INDEMNIZACIÓN, SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS QUE POR RAZÓN DE LA SENTENCIA EJECUTORIADA LE CORRESPONDAN. (28)

En el caso a que se refiere el inciso anterior, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobante mencionado.

Sólo cuando la sentencia fuere casada se devolverá al recurrente la cantidad depositada.

Art. 592.- La Sala, al declarar inadmisible el recurso, o al casar la sentencia recurrida, ordenará que el tribunal de instancia haga la entrega o devolución de la cantidad depositada a quien corresponda según antes queda expuesto.

Art. 593.- En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil.

CAPITULO IV
DEL RECURSO DE HECHO

Art. 594.- Negada la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

Art. 595.- El tribunal superior librará comunicación al inferior para que le remita los autos el siguiente día hábil, salvo que de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad del recurso, en cuyo caso se resolverá así. La comunicación se hará por vía telegráfica, con aviso de recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

Art. 596.- Introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los dos días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los tres días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

TITULO QUINTO
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 597.- Las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales. (10)

Art. 598.- De las resoluciones que declaren improcedentes la excepción de incompetencia de jurisdicción o sin lugar una nulidad alegada, no se admitirá recurso alguno; pero podrá reclamarse contra ellas al recurrir de la sentencia definitiva.

Art. 599.- Procederá la declaratoria de nulidad en los casos previstos por este Libro y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

Art. 600.- Si el tribunal superior en grado que conoce, encontrare algún vicio penado con nulidad cometido por el inferior respectivo, que no hubiere sido subsanado, resolverá en la forma siguiente: si consiste en vicio que anule la causa, declarará nula la sentencia, la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia inmediata, mandando se reponga el proceso desde el primer acto válido; y si consiste en haber fallado contra ley expresa y terminante; se anulará la sentencia y se pronunciará la conveniente.

Cuando en el curso de la segunda instancia se hubiere cometido alguna nulidad de procedimiento que no hubiere sido subsanada, el tribunal declarará nula la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia, mandando reponer tales diligencias si fuere necesario.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la observancia de los trámites relativos a nulidad, contenidos en el Código de Procedimientos Civiles.

Art. 601.- En los juicios y conflictos de trabajo no habrá traslado, el actor no estará obligado a rendir fianza, y sólo habrá costas en la ejecución de las sentencias, de los arreglos conciliatorios y de la transacción.

Art. 602.- En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene.

Art. 603.- No habrá necesidad de aceptación de la parte contraria, al desistirse de una acción o de un recurso. Hecho el desistimiento en primera instancia, quedarán las cosas de una y otra parte en el mismo estado que tenían antes de la demanda. Si lo fuere en segunda instancia o en cualquier recurso, importará un expreso consentimiento de las sentencias apeladas o de que se ha recurrido.

Art. 604.- Cualquiera que sea el valor de lo que se demande, se admitirá siempre prueba de testigos.

Art. 605.- En lo laboral no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 141 del Código de Procedimientos Civiles.

Art. 606.- Cuando de conformidad con la ley, un directivo sindical tenga que actuar en juicios, procedimientos o diligencias laborales, comprobará su personería con sólo la credencial respectiva, extendida por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión social, de acuerdo con la Ley Orgánica de dicho Ministerio.

Art. 607.- De toda diligencia en que intervenga el Juez, la Cámara, la Sala, se levantará acta que autorizará el Secretario y Oficial Mayor, en su caso; y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

Art. 608.- Los patronos y los sindicatos de trabajadores o de patronos, deberán exhibir a las autoridades competentes y a los arbitradores y peritos, los documentos que sean necesarios para la resolución del conflicto, al ser requeridos al efecto.

Art. 609.- Si al ocurrir la sustitución hubiere juicios o conflictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido, se entenderá que desde el momento que haya sido notificado de la existencia de tales juicios o conflictos, el patrono sustituto integra la misma parte demandada, se haya o no apersonado en el asunto.

TITULO SEXTO
DE LA PRESCRIPCION

Art. 610.- Prescriben en sesenta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47, la resultante de lo dispuesto en el Art. 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la fracción 2ª del Art. 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción.

Art. 611.- Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en sesenta días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en sesenta días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador.

Art. 612.- Las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha del gasto o de la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia que declare exento de responsabilidad al patrono.

Art. 613.- Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

Art. 614.- La acción del patrono para reclamar la devolución de las cantidades que indebidamente hubiere adelantado al trabajador en el caso a que se refiere el artículo 308, prescribe en ciento ochenta días, contados a partir del día en que el patrono efectúe el pago de la última cantidad.

Art. 615.- Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad.

Art. 616.- Las demás acciones del trabajador o del patrono derivadas de los derechos que les reconoce este Código, que no hayan sido especialmente contempladas en este Título, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.

Art. 617.- La prescripción no corre en contra de los incapaces de comparecer en juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal. Este último será responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción, se causen a sus representados.

Art. 618.- La prescripción se interrumpe:

1º) Por interposición de la demanda;

2º) Por reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquélla contra quien transcurre dicho término; y

3º) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

LIBRO QUINTO
DISPOSICIONES FINALES

TITULO UNICO

CAPITULO I
DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y DEL PROCEDIMIENTO PARA IMPONERLAS

SECCION PRIMERA
INFRACCIONES DE LOS SINDICATOS

Art. 619.- Para imponer a los sindicatos las penas señaladas en este Código, la autoridad que tuviere conocimiento de la infracción o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al Juez competente en materia laboral, exponiendo los hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieren y solicitando que se aplique la sanción respectiva. (8)

Art. 620.- Dentro de los tres días siguientes al del recibo de la solicitud a que se refiere el artículo anterior, el Juez deberá citar al representante del sindicato para que comparezca a contestar dentro de los dos días siguientes. (8)

Art. 621.- Vencido dicho término, haya contestado o no el representante, el Juez abrirá el juicio a pruebas por el término de ocho días improrrogables. (8)

Art. 622.- Transcurrido el término probatorio, el Juez deberá sentenciar dentro de los tres días siguientes.

De la sentencia podrá interponerse Recurso de apelación, para ante la Cámara Laboral Respectiva, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la respectiva notificación.

Dicho recurso se tramitará en la forma establecida en este Código y de la sentencia pronunciada no se admitirá recurso alguno. (8)

Art. 623.- Si la pena impuesta fuere la de multa, el sindicato deberá enterar su valor dentro de los treinta días siguientes al de la notificación de la sentencia ejecutoriada. Si transcurrido dicho término no se hubiere cumplido la sentencia, la autoridad que impuso la multa ordenará la suspensión del sindicato hasta el día en que entere su valor. Esta suspensión, no podrá exceder al máximo legal.

Art. 624.- En el caso del artículo anterior o si la sentencia fuere de suspensión, la autoridad que la hubiere declarado ejecutoriada, librará oficio a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que haga la anotación en el registro respectivo, de la suspensión y su motivo. Si la sentencia

ordenare la disolución del sindicato, se mandará cancelar la inscripción en el registro respectivo por anotación marginal.

Art. 625.- En los casos a que se refiere el artículo anterior se librará oficio al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato, a efecto de que éstos sean inmovilizados y se procederá a publicar avisos en el Diario Oficial y en cualquier otro periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa.

Art. 626.- Todo acto efectuado a nombre del sindicato mientras dure la suspensión o después de cancelada la inscripción en el Registro, según el caso, será nulo absolutamente y responderán por él las personas que lo hayan acordado o realizado.

Lo dispuesto en el inciso anterior, no tendrá lugar si los actos que se acordaren o realizaren, fueren necesarios para la liquidación.

SECCION SEGUNDA
OTRAS INFRACCIONES

Art. 627.- LAS INFRACCIONES A LO DISPUESTO EN LOS LIBROS I, II Y III DE ESTE CODIGO Y DEMÁS LEYES LABORALES QUE NO TUVIEREN SEÑALADAS UNA SANCIÓN ESPECIAL, HARÁN INCURRIR AL INFRACTOR EN UNA MULTA DE HASTA DOCE SALARIOS MÍNIMOS DEL SECTOR INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS POR CADA UNA DE LAS PRESTACIONES QUE HAN SIDO VULNERADAS; LO ANTERIOR DEPENDERÁ DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA, SIN QUE POR ELLO DEJE DE CUMPLIRSE EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES REGULADAS EN LA NORMA INFRINGIDA, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL QUE PUDIERA DAR LUGAR. (26)

PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS SANCIONES, SE TENDRÁ EN CUENTA LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL INFRACTOR O TAMAÑO DE LA EMPRESA, LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN, LA INTENCIONALIDAD Y EL DAÑO CAUSADO; DE LA SIGUIENTE MANERA: (26)

a) MICROEMPRESAS DE HASTA 10 TRABAJADORES, UNA MULTA DE HASTA DOS SALARIOS MÍNIMOS POR CADA UNA DE LAS PRESTACIONES VULNERADAS; (26)

b) PEQUEÑAS EMPRESAS CON MÁS DE 10 Y HASTA 50 TRABAJADORES, UNA MULTA DE HASTA CUATRO SALARIOS MÍNIMOS POR CADA UNA DE LAS PRESTACIONES VULNERADAS; (26)

c) MEDIANAS EMPRESAS CON MÁS DE 50 Y HASTA 100 TRABAJADORES, UNA MULTA DE HASTA OCHO SALARIOS MÍNIMOS POR CADA UNA DE LAS PRESTACIONES VULNERADAS; (26)

d) LAS EMPRESAS CON MÁS DE 100 TRABAJADORES, UNA MULTA DE HASTA DOCE SALARIOS MÍNIMOS POR CADA UNA DE LAS PRESTACIONES VULNERADAS; (26)

EL EMPLEADOR QUEDARÁ EXONERADO DE TODA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, CUANDO SE COMPROBARE QUE MEDIÓ CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. (26)

Art. 628.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector, mandará a oír al interesado para una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Si la parte interesada lo pidiere, al evacuar la audiencia, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias.

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado.

De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación. (10)

Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

La certificación de la resolución por la cual se impone una multa, tendrá fuerza ejecutiva.

Art. 629.- Los jefes de Departamento de la Dirección General de Inspección de Trabajo harán saber sus providencias al interesado por medio de miembros del personal de las respectivas secciones o en su defecto, por medio del Alcalde Municipal del lugar a que corresponda el domicilio del interesado.

Las diligencias antes mencionadas se practicarán en la forma prescrita en los artículos 210 y 220 Pr., según corresponda. (10)

Art. 630.- El Inspector General de Trabajo tramitará el recurso aplicando el procedimiento que sigue: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la autoridad superior a hacer uso de sus derechos. Si las diligencias se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran a pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediere aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes.

En lo que fuere aplicable y no contraríe la letra y el espíritu de estas disposiciones, se observará lo dispuesto por las normas procesales de trabajo.

Art. 631.- Para el solo efecto de la imposición de las sanciones establecidas en este Título, la existencia de las sociedades de cualquier clase que sean y la representación legal de las mismas, se tendrá por probada con lo que al efecto manifieste el Inspector de Trabajo en el acta o informe que rinda, salvo la prueba contraria por medio de los documentos respectivos.

CAPITULO II
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 632.- Las modificaciones que este Código introduce en el monto de los recargos de salario y prestaciones, serán obligatorias para el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi- autónomas, a partir del día primero de enero de 1973. (1)

Art. 633.- Las organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de este Código, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de su vigencia. Igual obligación tendrán los patronos respecto a los reglamentos internos de trabajo.

Art. 634.- Los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, así como cualesquiera otras fuentes de obligaciones laborales que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores y que sean inferiores a los que les concede este Código, no surtirán efectos legales en lo sucesivo estando sustituidos por lo que el presente cuerpo de leyes prescribe.

Si los derechos, beneficios o prerrogativas, son superiores a los que este Código concede, las cláusulas o normas que los establecen continuarán vigentes, quedando por tanto consolidados en favor de los trabajadores.

Art. 635.- Los juicios, conflictos y diligencias de toda clase que estuvieren pendientes al entrar en vigencia el presente Código, se continuarán tramitando de conformidad con los procedimientos establecidos en éste y se fallarán de acuerdo con las leyes sustantivas vigentes en la época en que se produjo la situación o conflicto que se resuelve,; más si los nuevos procedimientos ocasionaren perjuicios irreparables a las partes, se continuarán aplicando los procedimientos derogados hasta poner los procesos en estado de poder continuarlos con los trámites establecidos en este Código.

CAPITULO III
DEROGACION Y VIGENCIA

Art. 636.- Deróganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo Nº 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial Nº 22, Tomo 198 del primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres.

Art. 637.- El presente Decreto entrará en vigencia, salvo el caso del Art. 632, noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA; PALACIO NACIONAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

RUBÉN ALFONSO RODRÍGUEZ
PRESIDENTE

JULIO FRANCISCO FLORES MENÉNDEZ
VICE-PRESIDENTE

ALFREDO MORALES RODRÍGUEZ
VICE-PRESIDENTE

JORGE ESCOBAR SANTAMARÍA
PRIMER SECRETARIO

ROBERTO ESCOBAR GARCÍA
PRIMER SECRETARIO

JOSÉ FRANCISCO GUERRERO
PRIMER SECRETARIO

CARLOS ENRIQUE PALOMO
SEGUNDO SECRETARIO

LUIS NEFTALÍ CARDOZA
SEGUNDO SECRETARIO

PABLO MATEU LLORT
SEGUNDO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

PUBLIQUESE,

Fidel Sanchez Hernandez
Presidente de la República

Joaquín Zaldívar
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Rafael Ignacio Funes
Ministro de Justicia

PUBLIQUESE EN EL DIARIO OFICIAL

Enrique Mayorga Rivas
Secretario General de la Presidencia de la República

D.O. No. 142
Tomo No. 236
Fecha: 31 de julio de 1972.

REFORMAS:

(1) Decreto Legislativo No. 182 de fecha 09 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 209, Tomo 237 de fecha 10 de noviembre de 1972.

(2) Decreto Legislativo No. 104 de fecha 03 de octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial No. 184, Tomo 245 de fecha 03 de octubre de 1974.

(3) Decreto Legislativo No. 499 de fecha 08 de abril de 1976, publicado en el Diario Oficial No. 70, Tomo 251 de fecha 09 de abril de 1976.

(4) Decreto Legislativo No. 174 de fecha 09 de diciembre de 1976, publicado en el Diario Oficial No. 228, Tomo 253 de fecha 10 de diciembre de 1976.

INICIO DE NOTA:

DENTRO DEL ANTERIOR DECRETO LEGISLATIVO Nº 174, SE ENCUENTRA EL SIGUIENTE ARTICULO TRANSITORIO:

Art. 2.- (TRANSITORIO). Caso que a la fecha la cantidad mínima que se haya pagado al trabajador como prima, en concepto de aguinaldo haya sido inferior a la tabla establecida en el artículo 198 del Código de Trabajo que se reforma, el patrono deberá completar la diferencia que en dicha reforma se establece.

FIN DE NOTA.

(5) Decreto Legislativo No. 288 de fecha 01 de junio de 1977, publicado en el Diario Oficial No. 105, Tomo 255 de fecha 06 de junio de 1977.

(6) Decreto Legislativo No. 47 de fecha 14 de septiembre de 1978, publicado en el Diario Oficial No. 180, Tomo 260 de fecha 28 de septiembre de 1978.

(7) Decreto Legislativo No. 323 de fecha 24 de enero del 1985, publicado en el Diario Oficial No. 32, Tomo 286 de fecha 13 de febrero de 1985.

(8) Decreto Legislativo No. 859 de fecha 21 de abril de 1994, publicado en el Diario Oficial No. 87- Bis, Tomo 323 de fecha 12 de mayo de 1994.* NOTA

***INICIO DE NOTA:**

En el Decreto anterior, en su artículo 50 menciona la creación del CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO, debido a que este artículo no afecta en absoluto al presente Código, se digitó como un decreto de creación dentro del SIJ, en la misma rama laboral.

En este mismo Decreto se mencionan Disposiciones Transitorias que si se relacionan con este Código y se transcriben textualmente a continuación:

Art. 51.- Las Organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de las presentes reformas, dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 52.- Los directivos sindicales continuarán en el desempeño de sus cargos, hasta la finalización del ejercicio para el que fueron electos.

FIN DE NOTA

(9) Decreto Legislativo No. 408 de fecha 20 de julio de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 135, Tomo 328 de fecha 21 de julio de 1995.

(10) Decreto Legislativo No. 682 de fecha 11 de abril de 1996, publicado en el Diario Oficial No. 81, Tomo 331 de fecha 03 de mayo de 1996.

(11) Decreto Legislativo No. 275 de fecha 11 de febrero del 2004, publicado en el Diario Oficial No. 53, Tomo 362 de fecha 17 de marzo del 2004.

(12) Decreto Legislativo No. 611 de fecha 16 de febrero del 2005, publicado en el Diario Oficial No. 55, Tomo 366 de fecha 18 de marzo del 2005.

(13) Decreto Legislativo No. 839 de fecha 26 de marzo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 68, Tomo 383 de fecha 14 de abril de 2009.

Contiene La Ley De Protección Integral De La Niñez Y Adolescencia, que entrará en vigencia un año después de su publicación en el Diario Oficial.

En su artículo 258 literal c) deroga el art. 114 inc. 2º, 3º y 4º del Código de Trabajo.

(14) Decreto Legislativo No. 332 de fecha 14 de marzo de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 71, Tomo 399 de fecha 19 de abril de 2013.

(15) Decreto Legislativo No. 376 de fecha 09 de mayo de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 99, Tomo 399 de fecha 31 de mayo de 2013.

(16) Decreto Legislativo No. 399 de fecha 13 de junio de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 125, Tomo 400 de fecha 09 de julio de 2013.

(17) Decreto Legislativo No. 143 de fecha 08 de octubre de 2015, publicado en el Diario Oficial No. 196, Tomo 409 de fecha 26 de octubre de 2015.

(18) Decreto Legislativo No. 227 de fecha 16 de diciembre de 2015, publicado en el Diario Oficial No. 10, Tomo 410 de fecha 15 de enero de 2016.

(19) Decreto Legislativo No. 900 de fecha 30 de enero de 2018, publicado en el Diario Oficial No. 40, Tomo 418 de fecha 27 de febrero de 2018.

(20) Decreto Legislativo No. 41 de fecha 28 de junio de 2018, publicado en el Diario Oficial No. 132, Tomo 420 de fecha 17 de julio de 2018.

(21) Decreto Legislativo No. 244 de fecha 14 de febrero de 2019, publicado en el Diario Oficial No. 46, Tomo 422 de fecha 07 de marzo de 2019.

(22) Decreto Legislativo No. 407 de fecha 29 de agosto de 2019, publicado en el Diario Oficial No. 176, Tomo 424 de fecha 20 de septiembre de 2019.

(23) Decreto Legislativo No. 449 de fecha 24 de octubre de 2019, publicado en el Diario Oficial No. 216, Tomo 425 de fecha 15 de noviembre de 2019.

(24) Decreto Legislativo No. 479 de fecha 06 de noviembre de 2019, publicado en el Diario Oficial No. 222, Tomo 425 de fecha 25 de noviembre de 2019.

(25) Decreto Legislativo No. 450 de fecha 19 de julio de 2022, publicado en el Diario Oficial No. 147, Tomo 436 de fecha 10 de agosto de 2022.

(26) Decreto Legislativo No. 519 de fecha 04 de octubre de 2022, publicado en el Diario Oficial No. 205, Tomo 437 de fecha 31 de octubre de 2022.

(27) Decreto Legislativo No. 657 de fecha 08 de febrero de 2023, publicado en el Diario Oficial No. 50, Tomo 438 de fecha 13 de marzo de 2023.

(28) Decreto Legislativo No. 658 de fecha 08 de febrero de 2023, publicado en el Diario Oficial No. 50, Tomo 438 de fecha 13 de marzo de 2023

INCONSTITUCIONALIDADES

(29) Proceso No. 26-2006, del 12 de marzo de 2007.
D.O. No. 55, Tomo No. 374, del 21 de marzo de 2007.

Sentencia pronunciada en el proceso número 26 – 2006, por la sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, declarando que el Art. 136 inciso final del Código de Trabajo, emitido mediante Decreto Legislativo No. 15, del 26 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972, existe la inconstitucionalidad alegada, pues permite, que en virtud de determinadas obligaciones, se afecta la cuantía que de acuerdo al Art. 38 ord. 3º . Cn. – Interpretado sistemáticamente con el preámbulo y Art. 1, 37 inc. 2, 38 ord. 2 y 52 Cn. -, es inembargable, por constituir el mismo indispensable para satisfacer las necesidades básicas del trabajador. D. O. No. 55, Tomo No. 374, de 21 de mayo de 2007.

(30) Proceso No. 44-2015/103-2016, del 9 de octubre de 2017,
D.O. No. 202, Tomo No. 417, del 30 de octubre de 2017.

Se ha declarado inconstitucional el art. 339 del Código de Trabajo, por contravenir el art. 3 Cn. únicamente en lo relativo al requisito de que el cónyuge o compañero de vida que fuere varón debe acreditar por medio de peritos que no tiene aptitud para el trabajo para poder opta a la indemnización prevista en tal disposición, pues constituye una diferenciación carente de razón suficiente y basada en un supuesto rol de dependencia de la mujer, resulta inaceptable, anacrónico e infundado. Consecuentemente se constata que la mencionada disposición jurídica quedó derogada tácitamente por la Constitución el 20-XII-1983, por lo que no puede producir efecto jurídico vigente.

(31) Proceso No. 105-2014, del 17 de noviembre de 2017,
D.O. No. 225, Tomo No. 417, del 1 de diciembre de 2017.

Se ha declarado inconstitucional el art. 311 por contravenir el art. 42 inc. 1 Cn., en tanto que contiene una limitación al derecho fundamental reconocido en esta disposición que no es compatible con el principio de proporcionalidad. En concreto, porque la disposición objeto de control no supera el test de idoneidad en su manifestación de razonabilidad. Consecuentemente se constata que la mencionada disposición jurídica quedó derogada tácitamente por la Constitución el 20-XII-1983, por lo que no puede producir efecto jurídico vigente.

(32) Proceso No. 75-2016, del 20 de abril de 2022,
D.O. No. 82, Tomo No. 435, del 2 de mayo de 2022.

Se ha declarado inconstitucional el art. 117 inc. 3º. Apartado ch del Código de Trabajo, por infringir la prohibición de emplear a personas menores de 18 años de edad en labores insalubres o peligrosas (art. 38 ordinal 10º de la Constitución). La razón es que el objeto de control permite que haya empleados menores de 18 años ocupándose de labores que entrañan un riesgo para la salud, pese que dicho tipo de actividades, cuando son realizadas por niños, niñas o adolescentes, debido a las condiciones de estos, se vuelven trabajos peligrosos, lo cual inobserva la prohibición del art. 38 ordinal 10º. de la Constitución.

LEY DE SERVICIO CIVIL

DECRETO Nº 507

EL DIRECTORIO CÍVICO MILITAR DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que el artículo 109 de la Constitución Política de 1950 establece la carrera administrativa, reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella y dispone que una Ley Especial regulará el Servicio Civil;

II. Que de conformidad con el precepto constitucional citado la Ley que regule el Servicio Civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten;

III. Que para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, es indispensable que la Ley Especial sobre la materia regule también los deberes y prohibiciones a que deben quedar sujetos los funcionarios y empleados;

IV. Que en observancia del artículo 111 de la Constitución Política mencionada, las disposiciones de la Ley que se decrete deben hacerse extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

POR TANTO,

en uso de las facultades Legislativas que le confiere el Decreto No. 1, del veinticinco de enero del año en curso, publicado en el Diario Oficial No. 17, Tomo 190, de la misma fecha.

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente:

LEY DE SERVICIO CIVIL

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

NOMBRE, OBJETIVO Y PRINCIPIOS DE LA LEY (12)

Art. 1.- EL PRESENTE ESTATUTO SE DENOMINA "LEY DE SERVICIO CIVIL" Y TIENE POR FINALIDAD ESPECIAL REGULAR LAS RELACIONES DEL ESTADO Y EL MUNICIPIO CON SUS SERVIDORES PÚBLICOS; GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DE ÉSTOS Y LA EFICIENCIA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y ORGANIZAR LA CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL SOBRE LA BASE DEL MÉRITO Y LA APTITUD. (12)

ALCANCE DE LA LEY

Art. 2.- QUEDAN SUJETOS A LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY, CON LAS EXCEPCIONES QUE DESPUÉS SE DIRÁN, LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. (4) (12)

CUANDO EN EL TEXTO DE ESTA LEY SE REFIERA A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O A LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, SE ESTARÁ REFIRIENDO A LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, MINISTERIOS, ÓRGANO LEGISLATIVO, ÓRGANO JUDICIAL, ÓRGANOS INDEPENDIENTES, GOBERNACIONES POLÍTICAS DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALIDADES. ASIMISMO, CUANDO ESTA LEY SE REFIERA AL FUNCIONARIO O EMPLEADO PÚBLICO, SE ESTARÁ REFIRIENDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS O TRABAJADORES. (12)

LOS MIEMBROS DEL MAGISTERIO Y SERVICIO EXTERIOR, POR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, SE REGIRÁN POR LEYES ESPECIALES; SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS SOCIALES CONTENIDOS EN ESTA LEY, LOS CUALES LES SERÁN APLICABLES A DICHOS SERVIDORES PÚBLICOS. (4) (12)

CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE EMPLEOS

Art. 3.- Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la Ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados.

EXCLUÍDOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 4.- NO ESTARÁN COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA LOS SERVIDORES PÚBLICOS SIGUIENTES: (12)

a) LOS FUNCIONARIOS DE ELECCIÓN POPULAR; (12)

b) LOS MINISTROS Y VICEMINISTROS DE ESTADO; (7)(12)

c) EL FISCAL GENERAL DE LA REPÚBLICA, EL PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA, EL PROCURADOR PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LOS SECRETARIOS GENERALES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LOS PROCURADORES ADJUNTOS; (12)

d) LOS SECRETARIOS DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; (12)

e) LOS GOBERNADORES POLÍTICOS DEPARTAMENTALES Y LOS SECRETARIOS DE LAS GOBERNACIONES POLÍTICAS DEPARTAMENTALES Y DE LAS ALCALDÍAS MUNICIPALES; (12)

f) EL PRESIDENTE, MAGISTRADOS, SECRETARIO GENERAL Y OFICIAL MAYOR DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA; LOS MAGISTRADOS, OFICIALES MAYORES Y SECRETARIOS DE LAS CÁMARAS DE SEGUNDA INSTANCIA; LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES CON CATEGORÍA DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA, DE JUECES DE PAZ Y SUS RESPECTIVOS SECRETARIOS; LOS JEFES DE LAS SECCIÓNES DE PROBIDAD, NOTARIADO, INVESTIGACIÓN PROFESIONAL, JUDICIAL Y JEFES DE SECCIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y SUS CORRESPONDIENTES SECRETARIOS; (10)(12)

g) LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, TRIBUNAL DE APELACIONES DE IMPUESTOS INTERNOS Y ADUANAS Y LOS MIEMBROS QUE CONFORMAN EL PLENO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA Y SU SECRETARIO EJECUTIVO; (12)

h) EL PRESIDENTE, MAGISTRADOS Y SECRETARIO DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA; (12)

i) EL PRESIDENTE Y SECRETARIO DEL CONSEJO SUPERIOR DE SALUD PÚBLICA, CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO Y CONSEJO NACIONAL DEL SALARIO MÍNIMO; (12)

j) LOS MIEMBROS DE LA FUERZA ARMADA Y DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL; (12)

k) LOS JEFES, COMANDANTES Y PERSONAL DE VIGILANCIA DE LOS CENTROS PENALES; INSPECTORES Y CUSTODIOS DE LOS CENTROS TUTELARES DE MENORES Y DE LAS ADUANAS DE LA REPÚBLICA; LOS DELEGADOS, SUB-DELEGADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN; LOS ADMINISTRADORES DE ADUANAS, SUB-ADMINISTRADORES DE ADUANAS Y SUS SECRETARIOS; (12)

l) LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE DESEMPEÑAN LOS CARGOS DE DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y SECRETARIOS DE ÉSTOS; GERENTES, JEFES DE DEPARTAMENTO, DE SECCIÓN, ADMINISTRADORES, COLECTORES, TESOREROS, PAGADORES, INTENDENTES, GUARDA-ALMACENES, BODEGUEROS Y AUDITORES EN CUALQUIER DEPENDENCIA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, ASÍ COMO LOS QUE MANEJEN FONDOS PÚBLICOS O MUNICIPALES U OTROS BIENES QUE SE ENCUENTREN EN CUSTODIA, DEPÓSITO O A CUALQUIERA OTRO TÍTULO A CARGO DEL ESTADO, O QUE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES ESTÉN OBLIGADOS A CAUCIONAR A FAVOR DEL FISCO; Y EN GENERAL, AQUELLOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE TIENEN A SU CARGO LA TRAMITACIÓN DE LAS ÓRDENES DE PAGO; (4)(5)(6)(7)(10)(12)

m) LAS PERSONAS BAJO CONTRATO, A LOS QUE SE REFIERE EL Art. 83 DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTOS. (7)(12)(13)

SIN PERJUICIO A LO ESTABLECIDO EN LOS LITERALES ANTERIORES, CUALQUIER PERSONA QUE PRESTE SERVICIOS DE CARÁCTER PERMANENTE, PROPIOS DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS CONTRATADAS BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATO, ESTARÁN COMPRENDIDAS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA. (13)

LO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR NO SERÁ APLICABLE A LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA. (13)

PARA EFECTOS DE ESTA LEY SE ENTENDERÁN POR SERVICIOS DE CARÁCTER PERMANENTE, AQUELLOS PRESTADOS POR UNA PERSONA NATURAL BAJO LA FIGURA DE LA CONTINUIDAD Y DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES INSTITUCIONALES; RECIBIENDO UNA REMUNERACIÓN FINANCIADA CON RECURSOS DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO. (13)

ALCANCE DE LAS EXCLUSIONES (12)

Art. 5.- LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMPRENDIDOS EN EL ARTÍCULO ANTERIOR TENDRÁN, NO OBSTANTE SU EXCLUSIÓN, LOS DEBERES Y PROHIBICIONES E INCURRIRÁN EN LAS RESPONSABILIDADES QUE ESTABLECE ESTA LEY. EN LO QUE SE REFIERE A LOS DERECHOS SOCIALES REGULADOS EN LA PRESENTE LEY, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN EL CAPITULO XI DE LA MISMA. (12)

CAPITULO II
ORGANIZACION

ORGANISMOS COMPETENTES

Art. 6.- Para la aplicación de esta Ley se crean como organismos competentes las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal del Servicio Civil, que en el texto de esta Ley se denominarán: Comisión y Tribunal respectivamente.

COMISIONES DE SERVICIO CIVIL

Art. 7.- Habrá una Comisión en cada una de las siguientes dependencias de la Administración:

a) Asamblea Legislativa;

b) Corte Suprema de Justicia;

c) Cámaras de Segunda Instancia, excepto las establecidas en la capital de la República;

d) Presidencia de la República;

e) Secretarías de Estado;

f) Corte de Cuentas de la República;

g) Fiscalía General de la República;

h) PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA; (12)

i) TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL; (4) (5) (12)

j) PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS; (4) (12)

k) Direcciones Generales;

l) Alcaldías Municipales de Cabeceras Departamentales;

m) Unidades o Dependencias Secundarias de Secretarías de Estado con asiento en las Cabeceras Departamentales, excepto en San Salvador; y,

n) CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA. (12)

Las respectivas Comisiones conocerán de las materias de esta Ley, en lo que concierne al personal de las oficinas en que actúen, tanto de la propia unidad primaria como de las unidades secundarias de organización que de ella dependan; dentro del mismo Departamento; salvo la Comisión de la Corte Suprema de Justicia que conocerá, además, de las cuestiones relativas a los empleados de las Cámaras de Segunda Instancia y Juzgados de Primera Instancia y de Paz establecidos en el Departamento de San Salvador; las comisiones de las Cámaras de Segunda Instancia conocerán también de los asuntos referentes a los empleados de los Juzgados de Primera Instancia y de Paz comprendidos en la respectiva jurisdicción; las comisiones de las Alcaldías Municipales de las cabeceras departamentales conocerán asimismo de las relativas al personal de las Alcaldías Municipales del respectivo Departamento, y en esta misma forma actuarán las Comisiones de las unidades especificadas en el literal m).

Cuando en una misma localidad hubiere más de una Cámara de Segunda Instancia, la Comisión se establecerá en la que conozca en el ramo Civil.

FORMA DE INTEGRAR LAS COMISIONES

Art. 8.- CADA COMISIÓN ESTARÁ INTEGRADA POR TRES MIEMBROS PROPIETARIOS QUE DURARÁN EN SUS FUNCIONES DOS AÑOS, PUDIENDO SER REELECTOS; Y HABRÁ TRES SUPLENTES QUE SUSTITUIRÁN A AQUÉLLOS EN LOS CASOS DE AUSENCIA, EXCUSA O IMPEDIMENTO. DICHOS MIEMBROS DEBEN PERTENECER AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA EN QUE LABOREN, DE CAPACIDAD TÉCNICA PARA EL CARGO Y HONORABILIDAD NOTORIA Y EL QUE NOMBRE EL TITULAR DE LA INSTITUCIÓN DEBERÁ SER ABOGADO, SALVO EN AQUELLAS INSTITUCIONES EN LAS QUE NO HUBIESE ABOGADO. (12)

Los miembros propietarios serán nombrados, uno, por el Ministro o jefe de la unidad o institución de que se trate; otro, por el Tribunal de Servicio Civil; y el tercero, por elección de los funcionarios y empleados protegidos por esta Ley que trabajen en la respectiva dependencia de la administración.

Los suplentes serán nombrados y electos de la misma manera que los propietarios. Un reglamento determinará la forma de hacer la elección.

EL SERVICIO DE LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES SE CONSIDERARÁ COMO INHERENTE AL CARGO QUE DESEMPEÑAN. (12)

UNA VEZ NOMBRADOS O ELECTOS LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES, DEBERÁN SER JURAMENTADOS POR EL JEFE DE UNIDAD DENTRO DE UN PLAZO MÁXIMO DE TRES DÍAS HÁBILES. (11)

EL JEFE DE UNIDAD ESTARÁ EN LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR TODA LA COLABORACIÓN A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARA QUE ÉSTA FUNCIONE EFICIENTEMENTE Y DE ACUERDO A LA LEY. SI FUERE NECESARIO QUE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES DENTRO DE ÉSTA PRESTEN SERVICIOS EXTRAORDINARIOS EN HORAS NO LABORALES, LA INSTITUCIÓN O MUNICIPALIDAD DEBERÁ CANCELARLES LA REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A DICHAS HORAS EXTRAORDINARIAS; DEBIENDO REALIZAR EL CÁLCULO DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN LAS DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTOS O EL PRESUPUESTO MUNICIPAL CORRESPONDIENTE. (12)

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL

Art. 9.- EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL ESTARÁ INTEGRADO POR TRES MIEMBROS PROPIETARIOS; Y HABRÁ ADEMÁS, TRES SUPLENTES QUE SUSTITUIRÁN A AQUELLOS EN LOS CASOS DE FALTA, EXCUSA O IMPEDIMENTO.

LOS MIEMBROS PROPIETARIOS SERÁN NOMBRADOS, UNO, POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, OTRO POR EL PODER EJECUTIVO EN CONSEJO DE MINISTROS, Y EL TERCERO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SIENDO PRESIDENTE NATO DEL TRIBUNAL, EL NOMBRADO POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA. LOS MIEMBROS SUPLENTES SERÁN NOMBRADOS DE LA MISMA MANERA QUE LOS PROPIETARIOS.

PARA SER MIEMBRO DEL TRIBUNAL SE REQUIERE: SER ABOGADO DE LA REPÚBLICA, SALVADOREÑO POR NACIMIENTO, MAYOR DE TREINTA AÑOS, HABER DESEMPEÑADO CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O MUNICIPAL POR UN PERÍODO NO MENOR DE CINCO AÑOS Y SER DE HONORABILIDAD Y COMPETENCIA NOTORIAS.

EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SERÁ EL REPRESENTANTE LEGAL DEL MISMO Y TENDRÁ, DENTRO DE SUS ATRIBUCIONES: ABRIR, SUSPENDER, REANUDAR, CERRAR Y DIRIGIR LAS SESIONES DEL TRIBUNAL, ASÍ COMO VELAR POR EL ORDEN EN ESTAS. LA SEDE DEL TRIBUNAL SERÁ LA CIUDAD DE SAN SALVADOR. (20)

ASIMISMO, ESTÁ FACULTADO PARA NOMBRAR, REMOVER, ACEPTAR RENUNCIAS, CONCEDER LICENCIAS, AUTORIZAR INCREMENTOS SALARIALES, ASCENSOS, PROMOCIONES O SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y A LOS EMPLEADOS DEL TRIBUNAL, PUDIENDO AUTORIZAR TODO TIPO DE EROGACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO DEL TRIBUNAL O CUALQUIER OTRA FUENTE DE FINANCIAMIENTO. (19) (20)

DURACIÓN DE FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Art. 10.- LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, DESEMPEÑARÁN SUS FUNCIONES DURANTE UN PERÍODO DE TRES AÑOS, CONTADOS DESDE LA FECHA DE SUS RESPECTIVOS NOMBRAMIENTOS Y PODRÁN SER REELEGIDOS. (8)

Tampoco serán removidos, si no es por causa justa y mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia, que procederá sumariamente, de oficio o por denuncia de parte interesada.

REQUISITOS PARA SER MIEMBROS DEL TRIBUNAL O COMISIÓN

Art. 11.- PARA SER MIEMBRO DE UNA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL SE REQUIERE:

a) SER SALVADOREÑO POR NACIMIENTO;

b) SER MAYOR DE EDAD;

c) TENER CAPACIDAD TÉCNICA PARA EL CARGO; y,

d) SER DE HONORABILIDAD Y COMPETENCIA NOTORIAS. (8)

ATRIBUCIONES Y FACULTADES DE LAS COMISIONES

Art. 12.- Corresponde a las Comisiones de Servicio Civil:

a) Formar el escalafón de los funcionarios y empleados dependientes del organismo o institución en que funcionen;

b) Seleccionar los candidatos que sean elegibles para ingresar al personal comprendido en la carrera administrativa;

c) Rendir informe al Tribunal del Servicio Civil, semestralmente, en el que consten las especificaciones necesarias respecto de cada uno de los empleados, a saber: tiempo de servicio, merecimientos, calificación periódica del empleado llevada por sus jefes, faltas, suspensiones, comportamiento y demás datos que el Tribunal estime necesario;

d) Efectuar y calificar las pruebas de idoneidad a que se refiere el Art. 20;

e) Dispensar el requisito del concurso en el caso del Art. 35;

f) Conocer en única instancia de los casos de amonestación de los funcionarios o empleados en el ejercicio del cargo o empleo;

g) Conocer en primera instancia en los demás casos de sanciones establecidas; y,

h) Las demás atribuciones que esta Ley les señale.

En caso de reclamo en contra de uno de los miembros de la Comisión de Servicio Civil, propietario o suplente, conocerá en primera instancia la Comisión que el Tribunal indique.

ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL

Art. 13.- Son atribuciones del Tribunal del Servicio Civil:

a) Conocer, en recurso de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil;

b) Conocer de las reclamaciones que se presenten contra las demás resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil o de los jefes de dependencia, cuando se alegue injusticia manifiesta causado por ellas a los quejosos;

c) Rehabilitar a los funcionarios o empleados destituidos;

d) Evacuar las consultas que se le hagan sobre la aplicación de esta Ley;

e) Elaborar el proyecto de reglamento general que contenga todas las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de la presente Ley, a fin de someterlo a la consideración del Poder Ejecutivo en el Ramo del Interior;

f) Dirimir las competencias que se susciten entre las Comisiones de Servicio Civil;

g) Llevar un registro en el que consten todos los datos proporcionados por las Comisiones, de conformidad al literal c) del artículo anterior;

h) CAPACITAR A LOS MIEMBROS DE LAS RESPECTIVAS COMISIONES, ASÍ COMO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE LO SOLICITEN; y, (12)

i) LAS DEMÁS ATRIBUCIONES QUE ESTA LEY LE SEÑALE. (12)

SESIONES Y DIETAS

Art. 14.- EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL SE REUNIRÁ CADA VEZ QUE TENGA ASUNTOS DE QUÉ CONOCER Y QUE SEA CONVOCADA POR EL SECRETARIO, Y SUS MIEMBROS DEVENGARÁN LAS DIETAS QUE DETERMINE LA LEY DE SALARIOS. (1)

SECRETARÍA Y PERSONAL SUBALTERNO

Art. 15.- EL TRABAJO ORDINARIO DEL TRIBUNAL ESTARÁ A CARGO DE UN SECRETARIO NOMBRADO POR AQUÉL, QUIEN SE ENCARGARÁ DE HACER LAS CONVOCATORIAS CADA VEZ QUE SEA NECESARIO.

EL CARGO DE SECRETARIO ES INCOMPATIBLE CON CUALQUIER OTRO CARGO O EMPLEO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O MUNICIPAL.

HABRÁ TAMBIÉN EL PERSONAL SUBALTERNO QUE SEA NECESARIO Y QUE NOMBRARÁ EL PROPIO TRIBUNAL.

EL PERSONAL SUBALTERNO ESTARÁ SUJETO A LA PRESENTE LEY EN LO QUE LE FUERE APLICABLE; Y DE SUS RECLAMOS, CONOCERÁ EN PRIMERA INSTANCIA, LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Y EN SEGUNDA INSTANCIA LOS MIEMBROS SUPLENTES DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. (10)

IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS

Art. 16.- Los miembros de las Comisiones y del Tribunal de Servicio Civil podrán ser recusados, y deberán excusarse o declararse impedidos de conocer por las causales a que se refiere el **Art. 11**82 del Código de Procedimientos Civiles, las cuales serán calificadas por los miembros de la respectiva comisión o del tribunal que quedaren hábiles.

OBLIGACIÓN DE DAR INFORMES

Art. 17.- Los jefes de las oficinas públicas, municipales y de los organismos a que se refiere esta Ley, están obligados a permitir el acceso a dichas dependencias a los miembros de las Comisiones de Servicio Civil y del Tribunal de Servicio Civil o a sus delegados, así como a suministrarles los informes que les pidan, en los asuntos de que conozcan.

CAPITULO III
INGRESO AL SERVICIO CIVIL

REQUISITOS PARA EL INGRESO

Art. 18.- Para ingresar al servicio civil y pertenecer a la carrera administrativa se requiere:

a) Ser salvadoreño, centroamericano de origen o extranjero que reúna los requisitos establecidos por la Constitución Política y leyes secundarias;

b) Ser mayor de dieciocho años de edad, o haber obtenido título que lo habilite para desempeñar el cargo o empleo;

c) Someterse a las pruebas de idoneidad, exámenes o concursos que esta Ley y el reglamento respectivo establezcan;

d) Estar físicamente capacitado para el desempeño del cargo;

e) Acreditar buena conducta, especialmente con atestados extendidos por las oficinas donde hubiere trabajado con anterioridad, o por los centros educacionales si se tratare de aspirantes que no han desempeñado ningún empleo;

f) Ser escogido para el cargo o empleo entre los elegibles en la forma que establece el Art. 23;

g) Pasar un período de prueba de tres meses, contados a partir de la fecha en que se tome posesión del cargo o empleo; y,

h) Llenar los demás requisitos que exijan las leyes especiales.

EN NINGÚN CASO SE EXIGIRÁ A LOS ASPIRANTES, LA PRUEBA DEL VIH. (14)

NO PODRÁN INGRESAR EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 19.- No podrán ingresar a la carrera administrativa:

a) Los que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delito doloso, durante el tiempo de la pena, aun cuando gocen de libertad condicional;

b) Los que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal, durante el tiempo que la sentencia señale y mientras no se conceda la rehabilitación por el Tribunal de Servicio Civil;

c) Los que tuvieren en su contra, dictado auto de detención por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva;

d) Los que hubieren sido destituidos de un cargo o empleo de conformidad con esta Ley, mientras no se les rehabilite por el Tribunal de Servicio Civil;

e) Los que padezcan de enfermedad infecto-contagiosa; y,

f) Los ebrios consuetudinarios.

CAPITULO IV
SELECCION DE PERSONAL

SELECCIÓN DE NUEVO PERSONAL

Art. 20.- La selección del personal que ingrese a la carrera administrativa se hará por medio de pruebas de idoneidad, a las que se admitirán únicamente los solicitantes que reúnan los requisitos establecidos en el Art. 18. Exceptúanse los cargos expresamente determinados por la Ley.

LLAMAMIENTO A LOS ASPIRANTES

Art. 21.- Al ocurrir una vacante que no debe llenarse por el sistema de ascenso, la Comisión de Servicio Civil respectiva hará a los aspirantes a ocuparla un llamamiento por medio de un aviso que se publicará una sola vez en uno de los diarios de mayor circulación en la República, con ocho días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que deba cerrarse la inscripción, y por medio de telegrama dirigido a sus respectivas direcciones. El aviso contendrá el número de plazas disponibles, los requisitos necesarios para ocuparlas y las fechas en que se cerrará la inscripción y se verificará la prueba.

SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Art. 22.- Efectuadas las pruebas de idoneidad, la Comisión seleccionará los tres candidatos mejor calificados y los propondrá a la autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado.

Si la Comisión estimare que no es elegible ninguno de los candidatos que se hubieren presentado, lo declarará así y someterá nuevamente la plaza a concurso.

EL EMPLEADO SERÁ ESCOGIDO DENTRO DE LA NÓMINA

Art. 23.- La autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado escogerá a éste entre los comprendidos en la terna propuesta por la Comisión, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección; en cuyo caso lo manifestará así a la Comisión expresando las razones que tuviere para ello y solicitando una nueva terna.

Si la Comisión estimare atendibles las razones expuestas propondrá una nueva terna, escogida entre los que fuere elegibles; pero en caso contrario lo manifestará así a los encargados del nombramiento y decidirá la controversia el Tribunal de Servicio Civil.

CASO DE VARIAS PLAZAS

Art. 24.- Si las plazas vacantes de una misma clase fueren dos o más y hubieren sido sometidas a un mismo concurso, la nómina de candidatos que proponga la Comisión deberá contener o ser igual al número de plazas, más dos, y los nombramientos se harán entre los comprendidos en dicha nómina sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

ASESORAMIENTOS TÉCNICOS

Art. 25.- Cuando la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad requiera conocimientos especiales en alguna ciencia o arte, las Comisiones de Servicio Civil, la autoridad, organismos o institución que deba nombrar al funcionario o empleado y el Tribunal de Servicio Civil, en sus respectivos casos, podrán pedir el asesoramiento técnico a otros organismos del Estado y éstos estarán obligados a proporcionarlo gratuitamente. Sólo a falta de técnicos en los organismos del Estado, podrá recurrirse a personas particulares.

La preparación y calificación de las pruebas estarán sujetas a un reglamento especial que indicará la forma de efectuarlas, escalas de clasificación, etc.

REGULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

Art. 26.- El período de prueba a que se refiere el literal g) del Art. 18 se regula así:

a) Si el funcionario o empleado no rindiere servicios satisfactorios podrá ser removido sin ningún trámite durante este período, rindiéndose informe a la respectiva Comisión de Servicio Civil que contenga las razones que se tuvieron para hacer la remoción; y,

b) Durante este período las Comisiones podrán pedir al Jefe de la dependencia respectiva, la remoción del empleado o funcionario, si se comprobare que hubo fraude en el proceso de su nombramiento o un error material evidente, como la confusión de nombres. En los casos de este literal el funcionario o empleado será oído previamente por su Jefe por el término de tres días.

Art. 27.- Transcurrido satisfactoriamente el período de prueba, y si continuare en el cargo o empleo, el funcionario o empleado gozará plenamente de la protección que le concede esta Ley.

CASOS EN QUE NO ES NECESARIA LA PRUEBA DE IDONEIDAD

Art. 28.- Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de pruebas de idoneidad en los casos siguientes:

a) Cuando se trate de personas que, habiendo pertenecido a la carrera administrativa de conformidad con esta Ley, se hubieren retirado voluntariamente o por supresión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un período no menor de dos años y su retiro no exceda de igual lapso;

b) Cuando se trate de llenar plazas cuya duración no exceda de seis meses; y,

c) Cuando para no entorpecer la administración, haya necesidad de nombrar un funcionario o empleado con carácter interino por un período no mayor de dos meses.

CAPITULO V
DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

Art. 29.- Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta Ley gozarán de los derechos siguientes:

a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta Ley.

b) De ascenso.

c) De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados; y sólo podrán hacérseles los descuentos autorizados por la Ley.

d) De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas.

e) De sobresueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el Decreto respectivo.

f) De examinar los libros de registro que lleven las Comisiones o Tribunal de Servicio Civil, enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer en su caso, los reclamos pertinentes.

g) De jubilación, pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia.

h) De funerales por cuenta del Estado o del Municipio, en la cuantía que determine el reglamento.

i) LA PARTICIPACIÓN EN LA REGLAMENTACIÓN DE SUS CONDICIONES DE EMPLEO POR VÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES CON PERSONALIDAD JURÍDICA, CON ARREGLO A LO ESTABLECIDO EN ESTA LEY. (12)

j) LA LIBRE SINDICACIÓN, EN LA FORMA Y MECANISMOS ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, CONVENIOS INTERNACIONALES Y ESTA LEY. (12)

k) LOS OTROS DERECHOS QUE ESTABLEZCAN LAS LEYES Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. (12)

l) GOZAR DE UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA A SU EMPLEO. (14)

m) GOZAR DE LOS BENEFICIOS DEL PERÍODO DE AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ. (16) (17) (18)

n) DE NO SER OBJETO DE DESPIDO, O DESTITUCIÓN EL EMPLEADO O EMPLEADA QUE PADEZCA DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE. DICHA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL COMENZARÁ A PARTIR DE HABERSE EMITIDO EL DIAGNÓSTICO MÉDICO CORRESPONDIENTE, Y SE EXTENDERÁ TRES MESES DESPUÉS DE HABERSE CONCLUIDO EL TRATAMIENTO MÉDICO RESPECTIVO, SALVO LAS CAUSALES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 53 Y 54 DE ESTA LEY. EN ESTOS CASOS EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL ESTÁ OBLIGADO A CUBRIR LA TOTALIDAD DEL SUBSIDIO DIARIO POR INCAPACIDAD AL EMPLEADO O EMPLEADA CON ENFERMEDADES ANTES DESCRITAS, DURANTE EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU TRATAMIENTO, ASÍ COMO EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU RECUPERACIÓN. (18)

Art. 29-A.- LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ GOZARÁ DE LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO DE LA CONCEPCIÓN, HASTA QUE CONCLUYAN SEIS MESES POSTERIORES AL DESCANSO POSTNATAL.

DURANTE LOS SEIS MESES DE DURACIÓN DEL PERÍODO DE AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, SERÁ NULO TODO ACUERDO CELEBRADO ENTRE LA MUJER EMPLEADA CON SU EMPLEADOR, YA QUE DICHO DERECHO ES IRRENUNCIABLE; NO OBSTANTE, ESTO NO SERÁ IMPEDIMENTO PARA QUE UNA MUJER QUE ESTÉ PROTEGIDA POR LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL ANTES MENCIONADA, RENUNCIE VOLUNTARIAMENTE A SU TRABAJO.

LA MUJER EMPLEADA AL REINCORPORARSE EN SUS LABORES LUEGO DEL DESCANSO POSTNATAL, DEBERÁ CUMPLIR CON SUS DEBERES Y OBLIGACIONES LABORALES, ASÍ COMO CON SU JORNADA LABORAL DIARIA, CON EL HORARIO ESTABLECIDO Y CON TODAS LAS DEMÁS CONDICIONES QUE ESTABLEZCA LA INSTITUCIÓN PARA LA CUAL TRABAJA, EVITANDO INCURRIR EN UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA.

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR DE LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, SERÁ SANCIONADO CON MULTA DE TRES A SEIS SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES VIGENTES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO. LO ANTERIOR, SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN ESTA LEY A LA EMPLEADA EMBARAZADA. (16)

SUPRESIÓN DE PLAZAS (10)

Art. 30.- SI EL FUNCIONARIO O EMPLEADO CESARE EN SUS FUNCIONES POR SUPRESIÓN DE PLAZA, TENDRÁ DERECHO A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN EQUIVALENTE AL SUELDO MENSUAL CORRESPONDIENTE A DICHA PLAZA, POR CADA AÑO O FRACCIÓN QUE EXCEDA DE SEIS MESES DE SERVICIOS PRESTADOS, EN LA PROPORCIÓN SIGUIENTE:

a) SI EL SUELDO MENSUAL FUERE DE HASTA CUATRO SALARIOS MÍNIMOS, LA INDEMNIZACIÓN SERÁ HASTA UN MÁXIMO EQUIVALENTE A DOCE SUELDOS MENSUALES;

b) SI EL SUELDO MENSUAL FUERE SUPERIOR A LOS CUATRO SALARIOS MÍNIMOS, HASTA UN MÁXIMO DE OCHO SALARIOS MÍNIMOS, LA INDEMNIZACIÓN SERÁ DE DOCE MESES, HASTA UN MÁXIMO DE SESENTA MIL COLONES; y,

c) SI EL SUELDO MENSUAL FUERE SUPERIOR A LOS OCHO SALARIOS MÍNIMOS, LA INDEMNIZACIÓN NO PODRÁ EXCEDER DEL EQUIVALENTE A SEIS SUELDOS MENSUALES.

LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIEREN LOS LITERALES PRECEDENTES SE PAGARÁN POR MENSUALIDADES IGUALES, CONSECUTIVAS, A PARTIR DE LA SUPRESIÓN DEL EMPLEO O CARGO.

SE SUSPENDERÁ EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN DESDE EL MOMENTO QUE EL BENEFICIADO ENTRARE A DESEMPEÑAR CUALQUIER OTRO CARGO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O MUNICIPAL.

EN CASO DE NUEVA SUPRESIÓN DE PLAZA, EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL NUEVO CARGO O EMPLEO, Y SEGÚN CONVENGA AL INTERESADO SE SUMARÁ AL MONTO DE LAS MENSUALIDADES CORRESPONDIENTES A LA SUPRESIÓN ANTERIOR Y QUE DEJARON DE PAGARSE DE CONFORMIDAD AL INCISO ANTERIOR. SI EN EL NUEVO CARGO O EMPLEO CUYA PLAZA SE HA SUPRIMIDO, NO LE CORRESPONDIERE DERECHO A NINGUNA INDEMNIZACIÓN POR NO HABER CUMPLIDO EL TIEMPO QUE ESTIPULA LA LEY, TENDRÁ EL DERECHO A GOZAR DE LAS MENSUALIDADES DE INDEMNIZACIÓN QUE DEJARON DE PAGÁRSELE POR HABER ENTRADO A DESEMPEÑAR EL NUEVO CARGO.

EL CAMBIO DE DENOMINACIÓN DEL CARGO O EMPLEO NO IMPLICA SUPRESIÓN DEL MISMO, Y EL FUNCIONARIO O EMPLEADO QUE LO DESEMPEÑARE TENDRÁ DERECHO A OCUPAR EL DE NUEVA DENOMINACIÓN QUE CORRESPONDA A SUS FUNCIONES, SALVO QUE ÉSTE ADEMÁS EXIJA A QUIENES HALLAN DE OCUPARLOS, REQUISITOS JUSTIFICADOS, DISTINTOS Y APROBADOS POR EL MINISTERIO DE HACIENDA, SEGÚN LA FACULTAD ESTABLECIDA EN EL CAPITULO IX DE ESTA LEY.

LOS MISMOS BENEFICIOS TENDRÁ AQUEL FUNCIONARIO O EMPLEADO CUYA MODALIDAD DE PRESTAR SUS SERVICIOS AL ESTADO HA SIDO MEDIANTE CONTRATACIÓN PERMANENTE. (10)

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA (15)

Art. 30-A.- LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, GOZARÁN DE UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR LA RENUNCIA VOLUNTARIA A SU EMPLEO.

LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO, DEBIDAMENTE FIRMADA POR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Y ACOMPAÑADA DE COPIA DE SU DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD, Y CONSTAR EN HOJAS PROPORCIONADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, O SUS DEPENDENCIAS DEPARTAMENTALES, O EN HOJAS PROPORCIONADAS POR LOS JUECES DE PRIMERA INSTANCIA CON JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL, EN LAS QUE SE HARÁ CONSTAR LA FECHA DE EXPEDICIÓN Y SIEMPRE QUE HAYAN SIDO UTILIZADAS EL MISMO DÍA O DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A ESA FECHA, O EN DOCUMENTO PRIVADO AUTENTICADO.

LA RENUNCIA PRODUCIRÁ SUS EFECTOS SIN NECESIDAD DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE RENUNCIEN VOLUNTARIAMENTE A SU EMPLEO, DEBERÁN INTERPONER SU RENUNCIA A MÁS TARDAR EL ÚLTIMO DÍA HÁBIL DEL MES DE AGOSTO DE CADA AÑO, INDICANDO LA FECHA EN QUE SURTIRÁ EFECTOS, PARA QUE LA DEPENDENCIA ESTATAL SOLICITE EN SU PROYECTO DE PRESUPUESTO, LOS FONDOS NECESARIOS PARA CUBRIR DICHAS PRESTACIONES.

LAS RENUNCIAS QUE SE PRESENTEN DESPUÉS DEL MES DE AGOSTO, SEGUIRÁN EL TRÁMITE ESTABLECIDO EN ESTA LEY, PARA SURTIR EFECTOS EN EL SIGUIENTE EJERCICIO FISCAL.

SI NO SE APROBAREN LOS FONDOS PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES POR RENUNCIA, LOS EMPLEADOS CONTINUARÁN LABORANDO EN LA INSTITUCIÓN, SI AÚN ESTUVIEREN EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO O EMPLEO.

ES OBLIGACIÓN DE TODOS LOS TITULARES DE OFICINAS DEL SECTOR PÚBLICO, SOLICITAR EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO PARA EL SIGUIENTE EJERCICIO FISCAL, LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES POR RENUNCIA, EN BASE AL NÚMERO DE EMPLEADOS QUE PRETENDAN RENUNCIAR SEGÚN LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO.

LOS TITULARES DE LAS OFICINAS PÚBLICAS, DEBERÁN NOTIFICAR A LOS RENUNCIANTES, LA APROBACIÓN O NO DE LOS FONDOS PRESUPUESTARIOS PARA CUBRIR LA PRESTACIÓN POR RENUNCIA, A MÁS TARDAR DIEZ DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL. (15)

MONTO DE LA PRESTACIÓN (15)

Art. 30-B.- LAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RENUNCIEN A SU EMPLEO, RECIBIRÁN UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE A QUINCE DÍAS DE SALARIO BÁSICO POR CADA AÑO DE SERVICIO Y PROPORCIONAL POR FRACCIONES DE AÑO.

PARA LOS EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, NINGÚN SALARIO PODRÁ SER SUPERIOR A DOS VECES EL SALARIO MÍNIMO DIARIO LEGAL VIGENTE DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS.

UNA VEZ APROBADAS LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS CORRESPONDIENTES, DICHA PRESTACIÓN DEBERÁ SER CANCELADA A MÁS TARDAR EN LOS SIGUIENTES SESENTA DÍAS POSTERIORES A LA FECHA EN QUE SE HIZO EFECTIVA LA RENUNCIA. (15)

GOCE DE LA PRESTACIÓN (15)

Art. 30-C.- LOS EMPLEADOS PÚBLICOS GOZARÁN UNA SOLA VEZ DE LA PRESTACIÓN POR RENUNCIA. EN CONSECUENCIA, SI INGRESAREN A LABORAR A OTRA INSTITUCIÓN DISTINTA A AQUELLA EN QUE INTERPUSIERON SU RENUNCIA, O EN LA MISMA, NO GOZARÁN DEL DERECHO ESTABLECIDO EN ESTA LEY, SINO HASTA TRANSCURRIDOS CINCO AÑOS, DESDE LA INTERPOSICIÓN DE SU RENUNCIA.

TAMPOCO GOZARÁN DE UNA NUEVA PRESTACIÓN POR RENUNCIA, AQUELLOS EMPLEADOS QUE HAYAN MODIFICADO SU MODALIDAD DE VINCULACIÓN CON LA MISMA INSTITUCIÓN PÚBLICA, COMO HABER RENUNCIADO A PLAZA ESTABLECIDA EN LEY DE SALARIOS, Y PASAR A MODALIDAD DE CONTRATOS, O VICEVERSA. (15)

NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA (15)

Art. 30-D.- LA INSTITUCIÓN, ESTARÁ OBLIGADA A RECIBIR LA RENUNCIA, DEBIENDO ENTREGAR CONSTANCIA DEL DÍA Y HORA DE LA PRESENTACIÓN. EN CASO QUE LA INSTITUCIÓN SE NEGARE A RECIBIR LA RENUNCIA O ENTREGAR LA CONSTANCIA REFERIDA, EL RENUNCIANTE ACUDIRÁ A LA SECCIÓN RESPECTIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

LA SECCIÓN CITARÁ CON SEÑALAMIENTO DE DÍA Y HORA AL TITULAR DE LA INSTITUCIÓN PARA NOTIFICARLES LA DECISIÓN DEL EMPLEADO DE RENUNCIAR; DE ESTA DILIGENCIA SE LEVANTARÁ ACTA QUE FIRMARÁN LAS PARTES, Y SI NO PUDIEREN O NO QUISIEREN FIRMAR, SE HARÁ CONSTAR ESTA CIRCUNSTANCIA Y SE TENDRÁ POR INTERPUESTA LA RENUNCIA A PARTIR DE LA FECHA DE LA COMPARECENCIA DEL TRABAJADOR. (15)

REGULACIONES SUPERIORES (15)

Art. 30-E.- EN AQUELLAS OFICINAS PÚBLICAS EN LAS QUE, EN VIRTUD DE UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO U OTRA DISPOSICIÓN LEGAL, EXISTIERA UNA COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA SUPERIOR A LA ESTABLECIDA EN LA PRESENTE LEY, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN DICHAS FUENTES DE DERECHO. (15)

EXENCIÓN TRIBUTARIA (15)

Art. 30-F.- LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA QUE SE PAGUE A LAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, COMO CONSECUENCIA DE LAS REGULACIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY, ESTARÁ EXENTA DEL PAGO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA. (15)

DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

Art. 31.- Además de lo que establezcan las leyes, decretos, reglamentos especiales, son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales:

a) ASISTIR CON PUNTUALIDAD A SU TRABAJO EN LAS AUDIENCIAS SEÑALADAS Y DEDICARSE A ÉL DURANTE LAS HORAS QUE CORRESPONDAN SEGÚN LAS LEYES Y REGLAMENTOS RESPECTIVOS; (8)

b) Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo;

c) Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tengan conocimiento por razón de su cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;

d) Rechazar dádivas, promesas o recompensas que se le ofrezcan como retribución, aún cuando sea a título de pronto despacho;

e) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus cargos;

f) Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo;

g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos;

h) Excusarse o declararse impedidos para actuar en los casos determinados por la Ley;

i) Cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada; y,

j) CUMPLIR LAS DEMÁS OBLIGACIONES QUE ESTABLEZCA ESTA LEY Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. (12)

PROHIBICIONES

Art. 32.- Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales:

a) Imponer sanciones a los subalternos con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político, o que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan;

b) Solicitar de otros funcionarios y empleados, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política militante;

c) Recoger o solicitar directa o indirectamente de las dependencias gubernamentales contribuciones o suscripciones de otros servidores públicos o municipales, destinadas al sostenimiento de campañas o partidos políticos, o para agasajos de superiores jerárquicos;

d) Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político;

e) Desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo público o municipal, ya sea por coincidir las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia cuando no hubiere incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la respectiva Comisión de Servicio Civil antes de aceptar el cargo;

f) Patrocinar asuntos y realizar gestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan;

g) LIMITAR LOS DERECHOS DE LOS NO AFILIADOS, AUN SINDICATO O ASOCIACIÓN PROFESIONAL; (12)

h) USAR VIOLENCIA FÍSICA O PSICOLÓGICA O COACCIONAR PARA QUE LOS NO AFILIADOS INGRESEN AL SINDICATO, A LOS AFILIADOS PARA QUE NO SE RETIREN DEL MISMO O A UNOS U OTROS PARA IMPEDIRLES EL LIBRE EJERCICIO DE SU TRABAJO; (12)

i) FOMENTAR O CONSENTIR ACTOS DELICTIVOS; (12)

j) HACER POR MEDIOS DIRECTOS O INDIRECTOS, DISCRIMINACIONES ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR SU CONDICIÓN DE SINDICALIZADOS O TOMAR REPRESALIAS CONTRA ELLOS POR EL MISMO MOTIVO; (12)

k) LAS DEMÁS CONDUCTAS PREVISTAS EN ESTA LEY Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS REGLAMENTOS APLICABLES; (12)

l) EJECUTAR ACTOS QUE TENGAN POR FINALIDAD IMPEDIR QUE SE CONSTITUYA UN SINDICATO O QUE SE EN CAMINEN A DISOLVERLO O SOMETERLO A CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN;(12)

m) TOMAR REPRESALIAS EN CONTRA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR SU CONDICIÓN DE SINDICALIZADOS; (12)

n) EXIGIR A LOS EMPLEADOS LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL VIH; (14)

o) NEGARSE A RECIBIR LA RENUNCIA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS; y, (15)

p) ASIGNAR A MUJERES EMBARAZADAS O QUE PADEZCAN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, A TRABAJOS QUE REQUIEREN ESFUERZOS FÍSICOS INCOMPATIBLES CON SU ESTADO O ENFERMEDAD, A PARTIR DE SU DIAGNÓSTICO Y HASTA HABER AGOTADO EL TRATAMIENTO RESPECTIVO. (17)

Tendrán asimismo, las incompatibilidades que les señalen las Leyes, Decretos y Reglamentos.

CAPITULO VI
PROMOCIONES, PERMUTAS Y TRASLADOS

LOS CARGOS SE LLENARÁN POR ASCENSO

Art. 33.- Los cargos o empleos comprendidos en la carrera administrativa se llenarán por promoción o ascenso de conformidad con esta Ley, sin perjuicio de lo dicho en el Art. 21.

QUIENES PUEDEN SER PROMOVIDOS

Art. 34.- Sólo podrán ser promovidos o ascendidos a una plaza vacante los funcionarios o empleados que hubieren desempeñado un cargo comprendido en la clase inmediata inferior durante el término de dos años por lo menos.

Si en la clase inmediata inferior no hubiere más que un candidato y fuere apto para desempeñar el cargo, el ascenso se hará sin ningún requisito.

Si hubieren varios candidatos, las promociones o ascensos se harán por concurso entre los elegibles que quieran inscribirse y que presten servicios en la oficina, organismo o institución en que ocurra la vacante; pero si se necesitaren condiciones especiales para desempeñar el cargo, la Comisión respectiva podrá disponer que se admitan a concurso personas que pertenezcan o no a la carrera administrativa; y en igualdad de condiciones se preferirá a los concursantes que presten sus servicios en la dependencia en que exista la vacante.

DISPENSA DE CONCURSO

Art. 35.- A solicitud de la autoridad, organismo o institución que deba nombrar o proponer el nombramiento, la comisión respectiva podrá dispensar el requisito del concurso, y sustituirlo por una simple prueba de eficiencia y aun dispensar ésta, si del solo examen el Registro de empleados que debe de llevarse de conformidad con la letra g) del Art. 13 se pudiere determinar al candidato que sea merecedor al ascenso en vista de su competencia, comportamiento y antigüedad. En caso de controversia, se estará a la que resuelva el Tribunal de Servicio Civil.

PERMUTAS

Art. 36.- Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de una misma clase podrán ser permutados sin ningún trámite, si fuere conveniente para la administración y hubiere anuencia de los interesados.

REGLAS PARA TRASLADOS

Art. 37.- Los funcionarios o empleados podrán ser trasladados a otro cargo de igual clase, aun sin su consentimiento cuando fuere conveniente para la administración pública o municipal y siempre que el traslado sea en la misma localidad.

El traslado a un cargo similar que deba, desempeñarse en otra localidad, podrá acordarse con anuencia del interesado, y, en su defecto, sólo con autorización de la respectiva Comisión de Servicio Civil, que oirá previamente a aquél, tomando en cuenta la necesidad del servicio.

DESCENSO DE CLASE

Art. 38.- Solamente podrán trasladarse a un funcionario o empleado a un cargo de clase inferior cuando se compruebe descuido o mal comportamiento de acuerdo con las conceptuaciones periódicas que aparecieren en el libro de registro correspondiente y mediante resolución de la respectiva Comisión de Servicio Civil.

De la resolución de la Comisión se admitirá el recurso de revisión para ante el Tribunal de Servicio Civil.

PROMOCIONES INDEBIDAS

Art. 39.- Las promociones que se hagan contraviniendo las disposiciones de este capítulo no tendrán ningún valor, y los funcionarios o empleados ascendidos indebidamente no podrán continuar en funciones después de comprobarse el fraude teniendo que volver a trabajar a su cargo anterior.

OBLIGACIONES DE DAR AVISO

Art. 40.- Los Jefes de oficinas, organismos o instituciones darán aviso a la respectiva Comisión de Servicio Civil cada vez que haya necesidad de llenar una plaza vacante.

CAPITULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

SANCIONES

Art. 41.- Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las leyes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

a) Amonestación oral privada;

b) Amonestación escrita;

c) Multa, que no podrá exceder del diez por ciento del sueldo mensual devengado, excepto en los casos expresamente determinados por la Ley;

d) Suspensión sin goce de sueldo, la cual no podrá pasar de un mes, excepto en el caso del Art. 48;

e) Postergación hasta por dos años en el derecho a ascenso;

f) Rebaja de categoría dentro del mismo cargo; y,

g) Despido o destitución del cargo o empleo.

QUIÉNES PUEDEN IMPONER SANCIONES

Art. 42.- LAS AMONESTACIONES PODRÁN SER IMPUESTAS POR LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL O POR LOS JEFES DEL SERVICIO CON LA SOLA COMPROBACIÓN DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (8)

LA MULTA, SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO, LA POSTERGACIÓN EN EL DERECHO A ASCENSO, LA REBAJA DE CATEGORÍA Y EL DESPIDO O DESTITUCIÓN SÓLO PODRÁN SER IMPUESTOS POR LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL DE LA DEPENDENCIA A QUE PERTENEZCA EL FUNCIONARIO O EMPLEADO, LA QUE PROCEDERÁ EN LA FORMA QUE ESTABLECE ESTA LEY. DE ESTAS RESOLUCIONES SE ADMITIRÁ RECURSO DE REVISIÓN PARA ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. (8)

NO OBSTANTE LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR, LOS JEFES DE SERVICIO PODRÁN IMPONER SIN NINGÚN TRÁMITE Y EN CASO JUSTIFICADO, SUSPENSIONES SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR CINCO DÍAS EN CADA MES CALENDARIO Y EN NINGÚN CASO MÁS DE QUINCE DÍAS EN EL MISMO AÑO CALENDARIO. LAS AMONESTACIONES Y ESTA CLASE DE SUSPENSIONES NO ADMITIRÁN NINGÚN RECURSO. ***DECLARADO INCONSTITUCIONAL**

LAS SUSPENSIONES IMPUESTAS POR EL JEFE DE SERVICIO NO CONTARÁN PARA LOS EFECTOS DEL LITERAL "B" DEL Art. 53. (8)

CASOS DE AMONESTACIÓN

Art. 43.- Serán sancionados con amonestación oral privada los funcionarios y empleados que cometan faltas leves que determine el reglamento y que no impliquen incumplimiento de los deberes expresados en el Art. 31.

Si antes de transcurrir el término de un mes de la primera sanción el infractor mereciere otra de la indicada en el inciso que precede, la amonestación se hará por escrito.

CASO DE MULTA

Art. 44.- CUANDO LA FALTA A LOS REGLAMENTOS FUERE GRAVE A JUICIO DEL QUE DEBE SANCIONARLA SE IMPONDRÁ AL INFRACTOR LA PENA DE MULTA. SE IMPONDRÁ SIEMPRE ESTA SANCIÓN A QUIENES NO ASISTAN A SU TRABAJO O NO ASISTIEREN AL MISMO CON PUNTUALIDAD SIN MOTIVO JUSTIFICADO, EN CUYO CASO LA CUANTÍA DE LA MULTA SE REGULARÁ DE CONFORMIDAD CON LA LEY, SIEMPRE QUE OTRAS LEYES NO SANCIONEN LA MISMA FALTA.

LAS MULTAS SE DEDUCIRÁN DEL SUELDO QUE DEVENGUE EL RESPONSABLE. (8)

CASO DE SUSPENSIÓN

Art. 45.- SERÁN SANCIONADOS CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE NO CUMPLAN CON LOS DEBERES INDICADOS EN EL ARTÍCULO 31 CUANDO LA FALTA COMETIDA NO AMERITE SU DESTITUCIÓN O DESPIDO, EXCEPTO LOS COMPRENDIDOS EN EL LITERAL a) DEL CITADO ARTÍCULO QUE SE REGIRÁN POR LO ORDENADO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR.

LA COMISIÓN AL SERLE PRESENTADA LA DENUNCIA, RECIBIRÁ LA PRUEBA CON CITACIÓN DE PARTE CONTRARIA, POR SÍ O POR MEDIO DE DELEGADOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, DENTRO DEL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS IMPRORROGABLES, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL DE LA RESPECTIVA NOTIFICACIÓN, VENCIDOS LOS CUALES DICTARÁ SENTENCIA.

ESTE MISMO PROCEDIMIENTO SE APLICARÁ A LAS MULTAS. (8)

RECURSO

Art. 46.- DE LAS RESOLUCIONES EN LAS QUE SE IMPONGAN LAS SANCIONES DE MULTA O SUSPENSIÓN, PODRÁ RECURRIRSE PARA ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DESDE EL SIGUIENTE AL DE LA NOTIFICACIÓN QUE DEBE HACÉRSELE DE LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE. (8)

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL

Art. 47.- EL TRIBUNAL RESOLVERÁ EL RECURSO CON SÓLO LA VISTA DE LOS AUTOS, DENTRO DE LOS TRES DÍAS DE SU RECIBO Y SI ESTIMARE IMPROCEDENTE LA SUSPENSIÓN O LA MULTA LO DECLARARÁ ASÍ; ORDENARÁ SU INTERRUPCIÓN SI SE HUBIERE COMENZADO A HACER EFECTIVA LA PRIMERA; SI SE HUBIERE HECHO EFECTIVA LA MULTA, SE ORDENARÁ SU DEVOLUCIÓN.

SI EL TRIBUNAL ESTIMA QUE PROCEDE LA SUSPENSIÓN O LA MULTA SE LIMITARÁ A CONFIRMARLA. (8)

CASO ESPECIAL DE SUSPENSIÓN

Art. 48.- La suspensión sin goce de sueldo procederá también cuando por autoridad competente se decrete contra el funcionario o empleado auto de detención, por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva. La suspensión durará por todo el tiempo que se mantenga el auto de detención sin hacerse efectiva la excarcelación, excepto si se tratare de delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal o cometidos contra, superiores jerárquicos, en cuyo caso, la suspensión continuará aunque se excarcele al indiciado.

Si la suspensión durare más de tres meses dará lugar al despido, y si después de este término se pronunciare auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firmes, el funcionario o empleado tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante que sea de igual clase al que desempeñaba todo a juicio de la Comisión.

En los casos de este artículo bastará el informe del Juez respectivo para acordar la suspensión.

POSTERGACIÓN EN EL ASCENSO Y REBAJA DE CATEGORÍA

Art. 49.- La postergación en el derecho a ascenso y la rebaja de categoría se aplicarán a los funcionarios o empleados que hubieren sido suspendidos por dos veces en el término de un año. La postergación o la rebaja no excederán de dos años y su duración se determinará tomando en cuenta la gravedad de las faltas que motivaron las suspensiones.

Para aplicar estas sanciones serán suficientes las anotaciones de que aparezcan en el libro de registro de funcionarios y empleados, llevado por el Tribunal. ***DECLARADO INCONSTITUCIONAL**

SERÁ SUFICIENTE LA ROBUSTEZ MORAL DE PRUEBA

Art. 50.- Las sanciones disciplinarias a que se refiere este capítulo podrán ser aplicadas con sólo robustez moral de prueba, y será suficiente para tomar resolución cualquier medio probatorio en que se base aquella robustez moral, de que la infracción ha sido cometida y de que es responsable de ella la persona a quien se imputa su comisión.

EFECTOS

Art. 51.- La imposición de sanciones disciplinarias no tendrá más consecuencias que las especialmente determinadas, y por consiguiente, no implica pérdida de los derechos otorgados por esta Ley a los funcionarios y empleados.

CAPITULO VIII
DESPIDO Y DESTITUCION

SÓLO PODRÁN HACERSE EN LOS CASOS DETERMINADOS POR LA LEY

Art. 52.- Los funcionarios y empleados públicos o municipales que pertenezcan a la carrera administrativa sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos o empleos por las causales establecidas en esta Ley y mediante los procedimientos que en este Capítulo se indican.

QUEDA PROHIBIDO AL EMPLEADOR REALIZAR CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN, DESPIDO O DESTITUCIÓN A TODO EMPLEADO O EMPLEADA A QUIEN SE LE DIAGNOSTIQUE Y CERTIFIQUE POR MEDIO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES RELACIONADAS CON EL SECTOR SALUD, EL PADECIMIENTO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, NO PUDIENDO POR ESTAS CAUSAS SER OBJETO DE DESCUENTOS EN SUS SALARIOS, QUIENES TENDRÁN EL DERECHO A MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LAS QUE HA TENIDO ANTES DE LA EMISIÓN DE LA REFERIDA CERTIFICACIÓN MÉDICA, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 82 DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (17)

CAUSALES DE DESPIDO

Art. 53.- Son causales de despido las siguientes:

a) EL INCUMPLIMIENTO REITERADO O GRAVE DE LOS DEBERES COMPRENDIDOS EN LA LETRA B) DEL Art. 31; (8)

b) Hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año;

c) Desempeñar empleos de carácter privado no obstante habérsele negado el permiso a que se refiere la letra e) del Art. 32;

d) Falta notoria de idoneidad manifestada en el desempeño del cargo o empleo;

e) La comprendida en el inciso segundo del Art. 48;

f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad por delito no comprendido en la letra f) del Art. 54, aunque se conceda la remisión condicional;

g) Prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria durante los procesos electorales;

h) Dictar disposiciones que limiten el derecho que como ciudadano tiene el funcionario o empleado de afiliarse a partidos políticos autorizados por la Ley; y,

i) Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo.

CAUSALES DE DESTITUCIÓN

Art. 54.- Son causales de destitución:

a) Faltar gravemente a los deberes comprendidos en las letras c) a i) del Art. 31;

b) Infringir las prohibiciones contenidas en el Art. 32, excepto la contenida en la letra e);

c) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;

d) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas;

e) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipo de la oficina, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma;

f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución; y,

g) Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones.

FORMA DE PROCEDER

Art. 55.- Para proceder al despido o destitución se observarán las reglas siguientes:

a) La autoridad o Jefe del funcionario o empleado comunicará por escrito a la respectiva Comisión de Servicio Civil su decisión de despedirlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y proponiendo la prueba de éstos;

b) La Comisión hará saber al funcionario o empleado la decisión de la autoridad o jefe y le dará un plazo de tres días, contados desde la fecha de la notificación, a fin de que si quisiere exponga los motivos que tenga para oponerse a su destitución o despido y proponga las pruebas de descargo que existieren a su favor;

c) Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior el funcionario o empleado no hubiere presentado posición o manifestare expresamente su conformidad, quedará despedido o destituido definitivamente; a menos que dentro de tercero día de vencido el plazo, compruebe ante la Comisión haber estado impedido por justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de tres días; y,

d) Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los términos expresados en los incisos precedentes, la comisión instruirá la información respectiva con intervención de la autoridad o jefe solicitante o de un delegado de su nombramiento y del funcionario o empleado opositor. La comisión recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir, dentro del término improrrogable de ocho días, vencidos los cuales pronunciará resolución confirmando o revocando la decisión de destitución o despido.

RECURSO

Art. 56.- La autoridad o jefe y el funcionario o empleado interesados podrán recurrir en revisión del fallo para ante el Tribunal de Servicio Civil. El recurso para ser admisible deberá interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente al de la respectiva notificación, ante la comisión sentenciadora y en él se expresarán de una sola vez los motivos que se tengan para impugnar la resolución. Este término es fatal.

Interpuesto el recurso la Comisión lo admitirá y remitirá los autos al Tribunal de Servicio Civil en el mismo día y sin otro trámite ni diligencia.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Art. 57.- El Tribunal de Servicio Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos y dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo.

La sentencia que dicte se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo de primera instancia; más cuando fuere favorable al funcionario o empleado, podrá también, si lo estimare conveniente, ordenar que el servidor sea reintegrado a un puesto de igual categoría y clase en una oficina distinta, si las circunstancias que motivaron la decisión de la autoridad o jefe de removerlo, pudieren dar lugar de parte de éstos a tomar represalias contra aquellos.

SUSPENSIÓN PREVIA

Art. 58.-CUANDO LA PERMANENCIA DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO, CONSTITUYA GRAVE PELIGRO PARA LA ADMINISTRACIÓN O FUERE SORPRENDIDO INFRAGANTI COMETIENDO CUALQUIERA DE LAS FALTAS ENUMERADAS EN LOS ARTÍCULOS 32, 53 Y 54, LA AUTORIDAD O JEFE PODRÁ ACORDAR, SIN NINGÚN TRÁMITE LA SUSPENSIÓN PREVIA DEL SERVIDOR Y AL HACERLO ASÍ LO COMUNICARÁ, DENTRO DE LOS 3 DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE SER EMITIDO EL ACUERDO, A LA COMISIÓN RESPECTIVA EN LA MISMA NOTA QUE MANIFIESTE SU DECISIÓN DE DESTITUIRLO O DESPEDIRLO.

EN TODO CASO LA SUSPENSIÓN DEBERÁ ACORDARSE EN CUALQUIER MOMENTO SI EL CARGO QUE SE IMPUTA AL FUNCIONARIO O EMPLEADO CONSTITUYERE DELITO Y FUERE DECRETADA SU DETENCIÓN.

LA SUSPENSIÓN DURARÁ HASTA QUE SE PRONUNCIE LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA, Y SI FUERE FAVORABLE PARA EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SE LE PAGARÁ EL SUELDO QUE CORRESPONDA AL LAPSO DE LA SUSPENSIÓN, EXCEPTO SI SE HUBIERE ACORDADO A CONSECUENCIA DE AUTO DE DETENCIÓN.

EN CASO DE NO COMUNICAR EL JEFE DE UNIDAD, LA SUSPENSIÓN, DENTRO DEL PLAZO FIJADO, ÉSTA SE TENDRÁ POR NO APLICADA Y EL EMPLEADO CONTINUARÁ EN SUS LABORES. (8)

FORMA DE LAS SENTENCIAS

Art. 59.- Las sentencias de las Comisiones y del Tribunal de Servicio Civil solamente expresarán en forma concisa el caso controvertido, la relación extractada de las pruebas de la información, su apreciación y evaluación y la resolución que corresponda.

Las comisiones y el tribunal podrán resolver con solo robustez moral de prueba, tal como se indica en el Art. 50.

CASO DE SENTENCIA JUDICIAL

Art. 60.- Lo dispuesto en los artículos precedentes no tendrá aplicación cuando la destitución fuere basada en sentencia ejecutoriada en el caso de la letra f) del Art. 54, en el que la remoción se hará con el simple aviso del Juez respectivo, comunicándose a la Comisión correspondiente.

NULIDAD

Art. 61.-LAS DESTITUCIONES DE FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE SE EFECTÚEN SIN CAUSA NINGUNA O POR CAUSA NO ESTABLECIDA EN ESTA LEY, O SIN OBSERVARSE LOS PROCEDIMIENTOS EN ELLA PREVENIDOS, SERÁN NULOS. (7)

EN TALES CASOS EL EMPLEADO O FUNCIONARIO DESTITUIDO O DESPEDIDO DENTRO DE LOS TRES MESES SIGUIENTES AL HECHO, PODRÁ DIRIGIRSE POR ESCRITO AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, DÁNDOLE CUENTA DE SU DESTITUCIÓN O DESPIDO. (7)

EL TRIBUNAL DARÁ AUDIENCIA POR CUARENTA Y OCHO HORAS AL FUNCIONARIO A QUIEN SE IMPUTA LA DESTITUCIÓN O DESPIDO; Y CON LA CONTESTACIÓN DE ÉSTE O SIN ELLA, RECIBIRÁ A PRUEBA LAS DILIGENCIAS POR CUATRO DÍAS, SI FUERE NECESARIO, VENCIDOS LOS CUALES, RESOLVERÁ LO QUE CORRESPONDA EN DERECHO DENTRO DE TERCERO DÍA. (7)

SI EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL DECLARARE LA NULIDAD DE LA DESTITUCIÓN O DESPIDO, ORDENARÁ EN LA MISMA RESOLUCIÓN QUE EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SEA RESTITUIDO A SU CARGO O EMPLEO, O SE LE COLOQUE EN OTRO DE IGUAL CATEGORÍA Y CLASE, EN OFICINAS DISTINTAS, CASO DE SER POSIBLE; Y, ADEMÁS SE LE CANCELEN LOS SUELDOS QUE HA DEJADO DE PERCIBIR, SIEMPRE QUE NO PASEN DE TRES MESES. (7) (11)

LA AUTORIDAD O JEFE DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO DESTITUIDO DEBERÁ CUMPLIR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL DENTRO DE TRES DÍAS CONTADOS DESDE EL SIGUIENTE A LA FECHA EN QUE SE LE NOTIFIQUE. (7)

SI LA AUTORIDAD O JEFE MENCIONADO NO CUMPLIERE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, EN CUANTO AL REINTEGRO O COLOCACIÓN DEL EMPLEADO DESTITUIDO, DENTRO DEL TÉRMINO PREVENIDO EN EL INCISO ANTERIOR, QUEDARÁ INCURSO EN UNA MULTA DE CIEN A QUINIENTOS COLONES, QUE LA HARÁ EFECTIVA LA AUTORIDAD SUPERIOR EN GRADO, SIN PERJUICIO DE LAS RESPONSABILIDADES PENALES QUE LE CORRESPONDAN CONFORME AL ARTÍCULO 299 DEL CÓDIGO PENAL. (7)

EL INCUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL EN CUANTO AL PAGO DE LOS SUELDOS DEJADOS DE PERCIBIR POR EL EMPLEADO O FUNCIONARIO, DARÁ A ÉSTE ACCIÓN EJECUTIVA CONTRA EL INFRACTOR; TENIENDO EN ESTE CASO FUERZA EJECUTIVA LA EJECUTORIA DE LA SENTENCIA EN QUE SE LE CONDENE AL PAGO. (7)

TODO RETARDO DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL EN PRONUNCIAR LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE EN EL TÉRMINO ESTABLECIDO EN ESTE ARTÍCULO, DARÁ DERECHO AL INTERESADO A HACER USO DEL RECURSO DE QUEJA POR RETARDACIÓN DE JUSTICIA ESTABLECIDO EN EL Art. 1111 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, RECURSO QUE PODRÁ INTERPONERSE ANTE EL PRESIDENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, QUIEN PROCEDERÁ COMO SE DISPONE EN EL ARTÍCULO 1112 DEL MISMO CÓDIGO. (7)

SI DESPUÉS DE RECIBIDA LA CARTA ACORDADA POR EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, ÉSTE RETARDARE AÚN LA RESOLUCIÓN POR MÁS DE DOS DÍAS, QUEDARÁ INCURSO EN LA PENA ESTABLECIDA EN EL Art. 284 ORDINAL 21 DEL CÓDIGO PENAL. (7)

LOS JUECES DE PRIMERA INSTANCIA, DE PAZ Y LOS ALCALDES MUNICIPALES, QUEDAN OBLIGADOS A EFECTUAR LAS NOTIFICACIONES QUE LES COMETA EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. (7)

EFECTOS

Art. 62.- Las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado o el Municipio y harán perder al funcionario o empleado los derechos que esta Ley les concede, excepto los que hubieren adquirido de conformidad con leyes especiales sobre pensiones, jubilaciones, retiros o montepíos.

REHABILITACIÓN

Art. 63.- El funcionario o empleado que fuere destituido de su cargo podrá solicitar la rehabilitación ante el Tribunal de Servicio Civil.

El Tribunal procederá en forma sumaria y para dictar resolución tomará en cuenta la conducta observada por el destituido y las causales que motivaron su destitución.

No podrá concederse la rehabilitación sino hubieren transcurrido por lo menos seis meses contados desde la fecha de la destitución, y nunca antes del término señalado en la sentencia respectiva, cuando hubieren sido ordenada judicialmente.

CAPITULO IX
CLASIFICACION DE EMPLEOS

ENCARGADOS DE HACERLA

Art. 64.- En el Ministerio de Hacienda habrá una sección de clasificación de empleos que elaborará y llevará un registro descriptivo de los cargos pertenecientes al servicio civil. Este registro deberá contener una descripción sucinta de cada empleo, atribuciones, deberes y requisitos mínimos para desempeñarlo, que se hará a base de investigación seguida por la expresada sección y que servirá para la preparación de las pruebas de eficiencia y determinación de los sueldos que deben asignarse.

FORMA DE HACER LA CLASIFICACIÓN

Art. 65.- Los empleos se clasificarán en grupos similares en cuanto a deberes, atribuciones, y responsabilidades, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en el grupo; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de capacidad, eficiencia, conocimientos, experiencia, habilidad y educación, que pueda usarse igual tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados y que pueda asignárseles el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares. Esa clasificación servirá de base para los ascensos y traslados.

CAPITULO X
DISPOSICIONES GENERALES

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS ACTUALES

Art. 66.- Los funcionarios o empleados públicos o municipales que estuvieren desempeñando algún cargo comprendido en la carrera administrativa, al entrar en vigencia la presente Ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella, aunque no reúnan las condiciones señaladas en el Art. 18 y tendrán los mismos derechos que los seleccionados y nombrados de conformidad con la misma.

CASO DE DUDA

Art. 67.- En caso de duda sobre si un funcionario o empleado está o no comprendido en la carrera administrativa, el organismo o funcionario encargado de su nombramiento consulta al Tribunal de Servicio Civil, el que decidirá dentro de tercero día de recibida la consulta.

NULIDAD DE NOMBRAMIENTO INDEBIDO

Art. 68.- Será nulo cualquier nombramiento que se hiciere en contravención a esta Ley; pero los actos del funcionario o empleado nombrado indebidamente, que hubiere desempeñado sus funciones, serán válidos si estuvieren ajustados a la Ley y los reglamentos respectivos.

El Tribunal de Servicio Civil conocerá en forma sumaria de los casos expresados en el inciso anterior, y ordenará la destitución inmediata del empleado o funcionario indebidamente nombrado, sancionando a los culpables cuando se les comprobare malicia.

PROHIBICIÓN A OTRAS OFICINAS

Art. 69.- Ninguna oficina o dependencia, fuera de las autorizadas por esta Ley, podrá tramitar solicitudes de cargos o empleos comprendidos en la carrera administrativa ni recomendar su adjudicación.

EXENCIÓN DE IMPUESTOS O TASAS

Art. 70.- Quedan exentas del impuesto del papel sellado, timbres y demás impuestos o tasas fiscales o municipales las solicitudes, actuaciones e informaciones que se sigan de conformidad con esta Ley; pero

los aspirantes al ingreso a la carrera administrativa pagarán los derechos de examen que determine el reglamento respectivo, los cuales ingresarán al fondo general del Estado.

CASOS NO PREVISTOS POR LA LEY

Art. 71.- En los casos no previstos en esa Ley, en su reglamento o en leyes especiales sobre la materia se estará, en lo que fuere aplicable, en lo que determinen otras leyes en relación con los principios que informan el servicio civil, la doctrina y las razones de equidad y buen sentido.

FORMALIDADES DE LAS DILIGENCIAS

Art. 72.- Las diligencias de prueba se efectuarán en la forma que prescribe el Código de Procedimientos Civiles.

CADA UNA DE LAS PARTES PODRÁ PRESENTAR HASTA CUATRO TESTIGOS PARA CADA UNO DE LOS ARTÍCULOS O PUNTOS QUE DEBAN RESOLVERSE, Y EN NINGÚN CASO SE PERMITIRÁ LA PRESENTACIÓN DE MAYOR NÚMERO. (8)

DE LA PRESCRIPCIÓN (8)

Art. 72 BIS.- TODAS LAS ACCIONES QUE SE DERIVAN DE LA PRESENTE LEY, PRESCRIBIRÁN EN TRES MESES A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (8)

CAPITULO XI
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (12)

SECCION I (12)
DE LOS SINDICATOS (12)

Art. 73.- LOS SERVIDORES PÚBLICOS TIENEN EL DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE PARA DEFENDER SUS INTERESES ECONÓMICOS Y SOCIALES COMUNES, FORMANDO ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS, DE CONFORMIDAD CON LAS FACULTADES Y LIMITANTES CONCEDIDAS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, CONVENIOS INTERNACIONALES Y ESTA LEY. (12)

NO DISPONDRÁN DE LOS DERECHOS CONSIGNADOS EN ESTE CAPITULO, LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMPRENDIDOS EN EL INCISO 31 DEL Art. 219 Y EN EL Art. 236 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA; LOS TITULARES DEL MINISTERIO PÚBLICO Y SUS RESPECTIVOS ADJUNTOS, NI QUIENES ACTÚEN COMO AGENTES AUXILIARES, PROCURADORES DE TRABAJO Y DELEGADOS DE ÉSTOS, LOS MIEMBROS DE LA CARRERA JUDICIAL, DE LA FUERZA ARMADA, DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL Y LOS DEMÁS SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTREN EXCLUIDOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. (12)

NO OBSTANTE LO REGULADO EN EL INCISO ANTERIOR, LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMPRENDIDOS EN EL LITERAL M) DEL ARTÍCULO 4 DE ESTA LEY GOZARÁN DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE CAPITULO SIEMPRE QUE DICHOS SERVIDORES PÚBLICOS NO EJERZAN EN SUS FUNCIONES PODER DECISORIO O DESEMPEÑEN CARGOS DIRECTIVOS O SEAN EMPLEADOS CUYAS OBLIGACIONES SON DE NATURALEZA ALTAMENTE CONFIDENCIAL. (12)

Art. 74.- LOS SINDICATOS NO PODRÁN CONCEDER PRIVILEGIOS NI VENTAJAS ESPECIALES A SUS FUNDADORES Y DIRECTIVOS, SALVO LOS QUE SEAN INHERENTES AL DESEMPEÑO DE UN CARGO. (12)

Art. 75.- CORRESPONDERÁ AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EJERCER VIGILANCIA SOBRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CON EL EXCLUSIVO PROPÓSITO DE QUE ÉSTAS FUNCIONEN AJUSTADAS A LA LEY, EVITANDO CUALQUIER ACTO QUE AMENACE, IMPIDA O TIENDA A LIMITAR LOS DERECHOS CONCEDIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, CONVENIOS INTERNACIONALES Y ESTA LEY Y QUE SE CONSAGRAN EN FAVOR DE LOS SINDICATOS. (12)

AL EJERCER SUS FACULTADES DE VIGILANCIA, LAS AUTORIDADES PÚBLICAS DEBERÁN ABSTENERSE DE TODA INTERVENCIÓN QUE TIENDA A LIMITAR LOS DERECHOS Y GARANTÍAS EXPRESADOS. (12)

PROHÍBENSE LAS ACCIONES U OMISIONES QUE TIENDAN A EVITAR, LIMITAR, CONSTREÑIR O IMPEDIR EL LIBRE EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS SINDICATOS;

CUALQUIER ACTO QUE DE ELLAS SE ORIGINE ES ABSOLUTAMENTE NULO E INEFICAZ Y SE SANCIONARÁ EN LA FORMA Y EN LAS CONDICIONES QUE SEÑALE ESTA LEY. (12)

Art. 76.- PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY, SINDICATO ES TODA ASOCIACIÓN PERMANENTE, CONSTITUIDA CON AL MENOS TREINTA Y CINCO SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABOREN EN UNA MISMA INSTITUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y PROTECCIÓN DE SUS RESPECTIVOS INTERESES ECONÓMICOS Y SOCIALES COMUNES. (2) (3) (12)

Art. 77.- SON ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS:

a) CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS; (12)

b) VELAR POR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, DE LOS CONTRATOS QUE CELEBREN Y DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO, ASÍ COMO DENUNCIAR LAS INFRACCIONES O IRREGULARIDADES QUE EN SU APLICACIÓN CONCURRAN; (12)

c) REPRESENTAR A SUS MIEMBROS, EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS QUE EMANEN DE ESTA LEY; (12)

d) CREAR, ADMINISTRAR O SUBVENCIONAR INSTITUCIONES, ESTABLECIMIENTOS U OBRAS SOCIALES DE UTILIDAD COMÚN PARA SUS MIEMBROS, TALES COMO COOPERATIVAS, ENTIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES, EDUCACIONALES, DE ASISTENCIA Y DE PREVISIÓN; (12)

e) ADQUIRIR LOS BIENES QUE REQUIERAN PARA EL EJERCICIO DE SUS ACTIVIDADES; (12)

f) FOMENTAR LAS BUENAS RELACIONES ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SUS MIEMBROS, SOBRE LA BASE DE LA JUSTICIA, MUTUO RESPETO Y SUJECIÓN A LA LEY, ASÍ COMO COLABORAR EN EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO Y EN LA EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; y, (12)

g) EN GENERAL, TODAS AQUÉLLAS QUE NO ESTÉN REÑIDAS CON SUS FINES ESENCIALES NI CON LAS LEYES. (12)

Art. 78.- PARA FORMALIZAR LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO SERÁ NECESARIO LEVANTAR UN ACTA, LA CUAL DEBERÁ CONTENER, AL MENOS LOS REQUISITOS SIGUIENTES: (12)

a) LA FECHA Y EL LUGAR DE LA REUNIÓN, LOS NOMBRES Y APELLIDOS DE TODOS LOS CONSTITUYENTES, NACIONALIDAD, DOCUMENTO DE IDENTIDAD, DOMICILIO, ACTIVIDAD QUE EJERZAN Y QUE LOS VINCULE; (12)

b) EL NOMBRE, OBJETO, Y DOMICILIO DEL SINDICATO, ASÍ COMO LAS ACTIVIDADES A LAS QUE SE DEDICAN LOS TRABAJADORES EN LA INSTITUCIÓN DE QUE SE TRATE; (12)

c) LA DESIGNACIÓN DE UNA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL, QUE DEBERÁ INCLUIR COMO MÍNIMO UN PRESIDENTE, UN VICEPRESIDENTE Y UN SECRETARIO, PUDIÉNDOSE DESIGNAR TAMBIÉN PROVISIONALMENTE UN TESORERO. (12)

EL ACTA DE FUNDACIÓN DEBE DE SER FIRMADA POR LOS FUNDADORES Y POR LOS FIRMANTES A RUEGO EN CASO DE QUE UNO O VARIOS DE AQUÉLLOS NO PUDIEREN HACERLO, DEJANDO ESTAMPADA LA HUELLA DE SU PULGAR DERECHO, HACIÉNDOSE CONSTAR TAL CIRCUNSTANCIA. (12)

LA CERTIFICACIÓN DE LA MISMA EXTENDIDA POR EL SECRETARIO DE LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL, DEBERÁ PRESENTARSE PARA LOS EFECTOS DE RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA. (12)

Art. 79.- LOS INTERESADOS EN CONSTITUIR UN SINDICATO, TIENEN EL DERECHO DE REDACTAR SUS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS, EL DE ELEGIR LIBREMENTE A SUS REPRESENTANTES, EL DE ORGANIZAR SU ADMINISTRACIÓN, SUS ACTIVIDADES Y EL DE FORMULAR SU PROGRAMA DE ACCIÓN, DEBIENDO EXPRESAR LO SIGUIENTE: (12)

a) EL NOMBRE, OBJETO, Y DOMICILIO DEL SINDICATO, ASÍ COMO LAS ACTIVIDADES A LAS QUE SE DEDICAN LOS TRABAJADORES EN LA INSTITUCIÓN DE QUE SE TRATE; (12)

b) CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR SUS MIEMBROS; (12)

c) OBLIGACIONES Y DERECHOS DE SUS MIEMBROS; (12)

d) SANCIONES DISCIPLINARIAS, MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS MISMAS, DEBIÉNDOSE RESPETAR EN TODO CASO EL DERECHO A LA DEFENSA; (12)

e) ÉPOCAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA CELEBRACIÓN DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, REGLAMENTOS DE LAS SESIONES, QUÓRUM, DEBATES Y VOTACIONES. LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS DEBERÁN CELEBRARSE POR LO MENOS UNA VEZ AL AÑO, PREVIA CONVOCATORIA CON UNA ANTELACIÓN QUE NO PODRÁ SER DE MENOS DE QUINCE DÍAS. LAS EXTRAORDINARIAS SE CELEBRARÁN EN LAS CONDICIONES QUE DISPONGAN SUS ESTATUTOS, LOS QUE DEBERÁN PREVER SU CONVOCATORIA OBLIGATORIA CADA VEZ QUE LO SOLICITE POR LO MENOS EL VEINTICINCO POR CIENTO DE LOS MIEMBROS; (12)

f) MODOS DE ELECCIÓN, COMPOSICIÓN Y DE RENOVACIÓN DE LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS, DURACIÓN DE SU MANDATO, ATRIBUCIONES, FACULTADES, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES, CAUSALES Y PROCEDIMIENTOS PARA SU REMOCIÓN; y, (12)

g) CUALQUIER OTRO ASPECTO QUE LOS INTERESADOS JUZGUEN CONVENIENTE. (12)

Art. 80.- LOS INTERESADOS PODRÁN SOLICITAR LA PRESENCIA DE UN NOTARIO, O DE UNO O MÁS DELEGADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUIENES CERTIFICARÁN EL ACTA DE FUNDACIÓN EN EL MISMO MOMENTO. (12)

Art. 81.- CON EL OBJETO DE FACILITAR LA CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PODRÁ APROBAR MODELOS DE ESTATUTOS QUE PONDRÁ A LA DISPOSICIÓN DE LOS SINDICATOS EN FORMACIÓN QUE LOS SOLICITEN, SIN QUE EXISTA OBLIGACIÓN DE ACEPTARLOS POR PARTE DE ÉSTOS. (12)

Art. 82.- PARA QUE LOS SINDICATOS CONSTITUIDOS DE ACUERDO CON ESTA LEY TENGAN EXISTENCIA LEGAL, DEBERÁN SOLICITAR AL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SU INSCRIPCIÓN, DEBIENDO ACOMPAÑAR A SU PETICIÓN: (12)

a) ACTA DE LA ASAMBLEA DE FUNDACIÓN DEL SINDICATO, CONFORME A LO DISPUESTO EN ESTA LEY; y, (12)

b) DOS EJEMPLARES DE LOS ESTATUTOS SINDICALES, CON LA CERTIFICACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN O LAS SESIONES EN QUE ÉSTOS HUBIESEN SIDO APROBADOS. (12)

Art. 83.- CON EL PROPÓSITO DE QUE EL PROCESO DE INSCRIPCIÓN SEA EXPEDITO, LOS SERVIDORES PÚBLICOS PODRÁN HACER ACOMPAÑAR A SU SOLICITUD LA PRUEBA DE LA CALIDAD DE ASALARIADOS DE LOS MIEMBROS FUNDADORES DEL SINDICATO; EN CASO CONTRARIO, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL VERIFICARÁ DICHA CALIDAD POR LOS MEDIOS QUE ESTIME CONVENIENTES, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS HÁBILES POSTERIORES A LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y SI ÉSTE NO LO VERIFICARE EN EL PLAZO ESTIPULADO, ÉSTA SE TENDRÁ POR RECONOCIDA. (12)

DENTRO DEL PLAZO DE DIEZ DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE SU PRESENTACIÓN, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EXAMINARÁ LOS ESTATUTOS CON EL OBJETO DE DETERMINAR SI LOS MISMOS SE AJUSTAN A LA LEY Y SI DETECTARE DEFICIENCIAS FORMALES O CONTRAVENCIONES A LAS LEYES, LAS PUNTUALIZARÁ POR ESCRITO A LOS INTERESADOS, QUIENES DEBERÁN SUBSANARLAS DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES. SI NO LO HICIEREN, SE TENDRÁ POR DESISTIDA SU PRETENSIÓN. (12)

SI EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL NO ENCONTRARE OBSERVACIONES O ÉSTAS HUBIESEN SIDO SUBSANADAS, INSCRIBIRÁ INMEDIATAMENTE AL SINDICATO EN EL REGISTRO RESPECTIVO, ADQUIRIENDO CON ELLO SU PERSONALIDAD JURÍDICA, DEBIENDO ENTREGAR LOS ESTATUTOS DEBIDAMENTE INSCRITOS. (12)

Art. 84.- EN CASO DE HABER TRANSCURRIDO TREINTA DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD SIN QUE LA MISMA HUBIESE SIDO OBSERVADA O DESPUÉS DE HABER SIDO PRESENTADO EL ESCRITO MEDIANTE EL CUAL SE PRETENDE SUBSANAR LAS PREVENCIONES, SIN QUE

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL HAYA INSCRITO AL SINDICATO, ÉSTE SE TENDRÁ POR REGISTRADO, CON TODOS LOS EFECTOS DE LEY, DEBIENDO ENTREGAR LOS ESTATUTOS DEBIDAMENTE INSCRITOS. (12)

LOS ESTATUTOS DEBIDAMENTE INSCRITOS O LA CERTIFICACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EXTENDIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SERVIRÁ DE PRUEBA DE LA EXISTENCIA DEL SINDICATO. (12)

Art. 85.- EL GOBIERNO DE LOS SINDICATOS SERÁ EJERCIDO POR LA ASAMBLEA Y UNA JUNTA DIRECTIVA. EN TODO CASO, LA ASAMBLEA SERÁ LA MÁXIMA AUTORIDAD. (12)

Art. 86.- LOS SINDICATOS NO PODRÁN CONCEDER PRIVILEGIOS NI VENTAJAS A NINGUNO DE SUS MIEMBROS. SE REGIRÁN INVARIABLEMENTE POR LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS DEL PREDOMINIO DE LAS MAYORÍAS Y DE UN VOTO POR PERSONA, SIN QUE PUEDA ACORDASE PREFERENCIA ALGUNA EN VIRTUD DE LA CUANTÍA DE LOS APORTES DE SUS INTEGRANTES. LA CALIDAD DE MIEMBROS DE UN SINDICATO Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS INHERENTES A TAL CALIDAD, SON ESTRICTAMENTE PERSONALES. (12)

Art. 87.- LA ASAMBLEA PUEDE SER ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA Y SUS ATRIBUCIONES, ADEMÁS DE LAS QUE LE SEÑALAN LOS ESTATUTOS RESPECTIVOS, SON LAS SIGUIENTES:

1º.- ELEGIR ANUALMENTE A LOS MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA DIRECTIVA; (12)

2º.- APROBAR LAS REFORMAS DE LOS ESTATUTOS; (12)

3º.- APROBAR EL PRESUPUESTO ANUAL DE INGRESOS Y EGRESOS DE TODO EL SINDICATO, PUDIENDO HACER MODIFICACIONES A LOS PROYECTOS DE PRESUPUESTOS PRESENTADOS POR LA ASAMBLEA, PARA MANTENER LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL SINDICATO; (12)

4º.- ACORDAR LA EXPULSIÓN DE UNO O MÁS MIEMBROS DEL SINDICATO DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS; (12)

5º.- APROBAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE REGULEN LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE TODOS LOS MIEMBROS DEL SINDICATO; (12)

6º.- APROBAR LAS CUENTAS SEMESTRALES Y LA MEMORIA ANUAL DE SUS ACTIVIDADES QUE DEBE RENDIR LA JUNTA DIRECTIVA; (12)

7º.- ACORDAR LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO DE ACUERDO CON LA LEY Y LOS ESTATUTOS RESPECTIVOS; (12)

8º.- ACORDAR EL MONTO DE LAS CUOTAS ORDINARIAS, EL NÚMERO DE VECES QUE EN EL AÑO SE PUEDAN EXIGIR LAS CUOTAS EXTRAORDINARIAS, ASÍ COMO LA CANTIDAD MÁXIMA QUE SE PUEDA COBRAR EN CONCEPTO DE TALES Y LA FORMA DE COBRAR UNAS Y OTRAS; y, (12)

9º.- DECIDIR SOBRE TODOS AQUELLOS ASUNTOS NO ENCOMENDADOS A OTRO ÓRGANO. (12)

LA ASAMBLEA NO PODRÁ CONSTITUIRSE SI NO CONCURREN A ELLA, O ESTÁN REPRESENTADOS POR LO MENOS, LA MITAD MÁS UNO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO. (12)

CUANDO NO CONCURRIERE, O NO ESTUVIESE REPRESENTADO EL NÚMERO DE MIEMBROS EXIGIDOS, SE PODRÁ CONVOCAR EN EL ACTO PARA OTRA ASAMBLEA, PUDIENDO ÉSTA CELEBRARSE INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE AQUÉLLA PARA LA CUAL NO HUBO QUÓRUM, OBSERVÁNDOSE LO DISPUESTO EN LOS ESTATUTOS. ESTA SEGUNDA ASAMBLEA SE CELEBRARÁ CON EL NÚMERO DE MIEMBROS PRESENTES Y SUS DECISIONES SERÁN DE ACATAMIENTO FORZOSO. (12)

Art. 88.- EL VOTO SERÁ SECRETO EN LOS CASOS DE ELECCIONES, APROBACIÓN DE MEMORIAS O CUENTAS QUE DEBA RENDIR LA JUNTA DIRECTIVA. EN TODOS LOS DEMÁS CASOS EL VOTO SERÁ PÚBLICO. (12)

LOS ACUERDOS QUE TOME LA ASAMBLEA DEBERÁN SERLO POR MAYORÍA SIMPLE DE VOTOS, EXCEPTO EN AQUELLOS CASOS QUE LOS ESTATUTOS EXIJAN UNA MAYORÍA ESPECIAL. (12)

Art. 89.- LA JUNTA DIRECTIVA TENDRÁ A SU CARGO LA DIRECCIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO. (12)

EL NÚMERO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NO PODRÁ SER MENOR DE TRES NI MAYOR DE ONCE. (12)

Art. 90.- PARA SER MIEMBRO DE UNA JUNTA DIRECTIVA SE REQUIERE SER SALVADOREÑO POR NACIMIENTO, MAYOR DE DIECIOCHO AÑOS DE EDAD, SER MIEMBRO DEL SINDICATO Y EMPLEADO O FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN, DE HONRADEZ NOTORIA Y TODAS LAS DEMÁS QUE SEÑALEN SUS ESTATUTOS. (12)

Art. 91.- SON OBLIGACIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA, ADEMÁS DE LAS PROPIAS DE ADMINISTRAR EL SINDICATO, LAS SIGUIENTES: (12)

a) LLEVAR UN LIBRO PARA EL REGISTRO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, UNO DE ACTAS Y ACUERDOS Y LOS DE CONTABILIDAD Y OTROS QUE ESTIMEN NECESARIOS, LOS CUALES SERÁN AUTORIZADOS Y SELLADOS POR LA OFICINA COMPETENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; (12)

b) INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LOS NOMBRES DE LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A LOS QUE HUBIEREN TOMADO POSESIÓN DEL CARGO; (12)

c) COMUNICAR UNA VEZ POR AÑO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA NÓMINA ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO; (12)

d) RENDIR CUENTAS A LA ASAMBLEA, POR LO MENOS UNA VEZ AL AÑO; (12)

e) PONER A DISPOSICIÓN DE LAS AUTORIDADES PÚBLICAS, SI ÉSTAS LO SOLICITAN, LA MISMA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN QUE SEGÚN LOS ESTATUTOS DEBEN SUMINISTRAR A SUS MIEMBROS EN OCASIÓN DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS; (12)

f) NEGOCIAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LA LEY; (12)

g) COLECTAR LAS CUOTAS SINDICALES, DEBIENDO EXTENDER LOS RECIBOS CORRESPONDIENTES; (12)

h) DEPOSITAR LOS FONDOS Y VALORES DEL SINDICATO EN UNO O MÁS BANCOS DE LA REPÚBLICA; e, (12)

i) LAS DEMÁS QUE DETERMINEN SUS ESTATUTOS. (12)

Art. 92.- LOS SINDICATOS DEBEN MANTENER SU INDEPENDENCIA CON RESPECTO A LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y ADEMÁS, LES ESTÁ ESPECIALMENTE PROHIBIDO: (12)

a) REALIZAR CUALQUIER ACTIVIDAD QUE NO SE LIMITE AL FOMENTO DE LOS INTERESES ECONÓMICOS, SOCIALES Y PROFESIONALES COMUNES; (12)

b) FOMENTAR EL PROSELITISMO RELIGIOSO; (12)

c) UTILIZAR LOS FONDOS OBTENIDOS POR ACTIVIDADES QUE REALICEN, EN FINES DISTINTOS A LOS ESTABLECIDOS EN LOS ESTATUTOS; (12)

d) REPARTIR BENEFICIOS ECONÓMICOS O HACER DISTRIBUCIONES DEL PATRIMONIO SINDICAL;

e) LIMITAR LOS DERECHOS DE LOS NO AFILIADOS; (12)

f) USAR VIOLENCIA FÍSICA O PSICOLÓGICA O COACCIONAR PARA QUE LOS NO AFILIADOS INGRESEN AL SINDICATO, A LOS AFILIADOS PARA QUE NO SE RETIREN DEL MISMO O A UNOS U OTROS PARA IMPEDIRLES EL LIBRE EJERCICIO DE SU TRABAJO; (12)

g) FOMENTAR O CONSENTIR ACTOS DELICTIVOS; y, (12)

h) SUMINISTRAR MALICIOSAMENTE DATOS FALSOS A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO, OCULTAR LOS DATOS PERTINENTES QUE LES PIDAN DICHAS AUTORIDADES O ESTORBAR LAS INVESTIGACIONES QUE DEBAN REALIZAR LAS MISMAS DE CONFORMIDAD CON LA LEY. (12)

Art. 93.- EN LOS CASOS PREVISTOS EN ESTA LEY, LOS SINDICATOS SERÁN SANCIONADOS CON MULTA, SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN. (12)

Art. 94.- PODRÁN IMPONERSE MULTAS ENTRE DOSCIENTOS A DIEZ MIL COLONES, NO PUDIENDO EXCEDER EN NINGÚN CASO DEL VEINTICINCO POR CIENTO DEL ACTIVO DEL SINDICATO, TENIENDO EN CUENTA LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN; LA SUSPENSIÓN DURARÁ DE UNO A SEIS MESES, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN. (12)

SE IMPONDRÁ LA SANCIÓN DE MULTA POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN ESTA LEY. EN CASO DE COMETERSE UNA SEGUNDA INFRACCIÓN DENTRO DEL PLAZO DE UN AÑO, SE IMPONDRÁ LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES. (12)

Art. 95.- LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO PROCEDE: (12)

a) EN CASO DE LA REALIZACIÓN POR PARTE DEL SINDICATO DE ALGUNA DE LAS INFRACCIONES ESTABLECIDAS EN EL Art. 92 DE ESTA LEY; (12)

b) CUANDO POR MÁS DE UN AÑO EL NÚMERO DE SUS MIEMBROS HUBIESE DISMINUIDO POR DEBAJO DE TREINTA Y CINCO; y, (12)

c) POR IMPOSIBILIDAD JURÍDICA DE QUE SUBSISTA EL SINDICATO. (12)

Art. 96.- LOS MIEMBROS DE UN SINDICATO PODRÁN ACORDAR LA DISOLUCIÓN DEL MISMO, DE CONFORMIDAD CON LAS CORRESPONDIENTES REGLAS ESTATUTARIAS. (12)

Art. 97.- PARA IMPONER A LOS SINDICATOS LAS SANCIONES A QUE SE REFIERE LA PRESENTE SECCIÓN, LA AUTORIDAD QUE TUVIERE CONOCIMIENTO DE LA INFRACCIÓN O LOS PARTICULARES AFECTADOS, PODRÁN DIRIGIRSE POR ESCRITO AL JUEZ CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL EXPONIENDO LOS HECHOS, ACOMPAÑANDO LAS JUSTIFICACIONES CORRESPONDIENTES, SI LAS TUVIEREN Y SOLICITANDO QUE SE APLIQUE LA SANCIÓN RESPECTIVA. (12)

Art. 98.- TODA INSTITUCIÓN QUE TUVIERE TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO ESTA OBLIGADA A RETENER LAS CUOTAS SINDICALES PARA ENTREGARLAS AL MISMO, SIEMPRE QUE ÉSTA LE HAYA COMUNICADO LA NOMINA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS, POR MEDIO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, EL CUAL TRAMITARÁ LA COMUNICACIÓN EN EL TÉRMINO DE CINCO DÍAS. (12)

Art. 99.- LA RENUNCIA A LA CALIDAD DE AFILIADO A UN SINDICATO DEBERÁ PRESENTARSE POR ESCRITO A LA JUNTA DIRECTIVA CORRESPONDIENTE; Y EL MIEMBRO DE ÉSTA QUE LA RECIBA ENTREGARÁ AL INTERESADO CONSTANCIA DEL DÍA Y HORA DE LA PRESENTACIÓN. (12)

LA RENUNCIA SURTIRÁ SUS EFECTOS, SIN NECESIDAD DE ACEPTACIÓN, DESDE EL MOMENTO QUE FUERE PRESENTADA. (12)

LA RENUNCIA PRESENTADA SEGÚN EL PRIMER INCISO DEL ARTÍCULO ANTERIOR, SERÁ COMUNICADA POR LA JUNTA DIRECTIVA A LA ADMINISTRACIÓN, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE SU RECIBO. EN ESTE CASO, O CUANDO EL PROPIO TRABAJADOR RENUNCIANTE EXHIBA CONSTANCIA DE ELLO, DEBERÁ CESAR LA RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL. (12)

EN CASO DE QUE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA SE NEGAREN A RECIBIR LA RENUNCIA O A ENTREGAR LA CONSTANCIA REFERIDA, EL TRABAJADOR RENUNCIANTE PODRÁ ACUDIR A LA SECCIÓN RESPECTIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A EXPONER SU CASO. LA SECCIÓN CITARÁ CON SEÑALAMIENTO DE DÍA Y HORA A LOS REPRESENTANTES LEGALES DEL SINDICATO PARA NOTIFICARLES LA DECISIÓN DEL TRABAJADOR DE RENUNCIAR COMO MIEMBRO DEL MISMO. DE ESTA DILIGENCIA SE LEVANTARÁ ACTA QUE FIRMARÁ EL TRABAJADOR RENUNCIANTE SI ESTUVIERE PRESENTE, Y EL DIRECTIVO SINDICAL QUE COMPARECIERE. SI NO PUDIEREN O NO QUISIEREN FIRMAR, SE HARÁ CONSTAR ESTA CIRCUNSTANCIA, PENA DE NULIDAD. (12)

LA CERTIFICACIÓN DEL ACTA ANTERIOR HARÁ LAS VECES DE LA CONSTANCIA A QUE SE REFIERE EL INCISO SEGUNDO DE ESTE ARTÍCULO. (12)

CUANDO LOS REPRESENTANTES LEGALES NO COMPARECIEREN A LA PRIMERA CITACIÓN, SE LES HARÁ NUEVA CITA, Y SI A ÉSTA NO COMPARECIEREN, LA SECCIÓN LEVANTARÁ ACTA HACIENDO CONSTAR ESTA CIRCUNSTANCIA, Y LA RENUNCIA PRODUCIRÁ TODOS SUS EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU COMPARECENCIA DEL TRABAJADOR, POR LO QUE LA SECCIÓN COMUNICARÁ INMEDIATAMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO Y A LA INSTITUCIÓN EN LA QUE PRESTE SUS SERVICIOS, PARA QUE CESEN LOS DESCUENTOS DE LAS CUOTAS SINDICALES. (12)

Art. 100.- SI EL SINDICATO HUBIERE EXPULSADO A UNO DE SUS MIEMBROS, LA JUNTA DIRECTIVA DEBERÁ COMUNICARLO A SU EMPLEADOR, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE LA EXPULSIÓN; Y EN ESTE CASO, COMO CUANDO EL TRABAJADOR LE EXHIBA CONSTANCIA DE HABER SIDO EXPULSADO, DEBERÁ CESAR LA RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL. (12)

SECCION II
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 101.- LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO TIENEN POR OBJETO REGULAR, DURANTE SU VIGENCIA, LAS CONDICIONES QUE REGIRÁN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES. (12)

Art. 102.- LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEBE AJUSTARSE A LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y AL MARCO NORMATIVO GENERAL ESTABLECIDO EN LAS LEYES. (12)

Art. 103.- LA JUNTA DIRECTIVA SINDICAL PODRÁ ELEGIR, DE ENTRE SUS MIEMBROS, UNA COMISIÓN NEGOCIADORA Y SUSCRIPTORA DEL CONTRATO COLECTIVO, Y EN SU CASO CONFORME A LO DISPUESTO EN EL INCISO SEGUNDO DEL Art. 106. (12)

Art. 104.- LA REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA SERÁ EJERCIDA POR EL TITULAR DE LA MISMA O POR LOS REPRESENTANTES QUE ÉSTE DESIGNE Y SERÁN RESPONSABLES DE CONDUCIR LAS NEGOCIACIONES. (12)

Art. 105.- LAS PARTES NEGOCIADORAS DE UN CONTRATO COLECTIVO PUEDEN NOMBRAR HASTA CUATRO ASESORES COMO MÁXIMO, QUIENES INTERVENDRÁN CON DERECHO A VOZ EN LA NEGOCIACIÓN. (12)

Art. 106.- LA INSTITUCIÓN PÚBLICA ESTARÁ OBLIGADA A NEGOCIAR Y CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO CON EL SINDICATO, A QUE PERTENEZCA EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DEL LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN CUANDO ÉSTE ASÍ LO SOLICITE. (12)

SI HUBIESEN DOS O MÁS SINDICATOS EN LA MISMA INSTITUCIÓN, Y NINGUNO DE ELLOS CUMPLIERE EL PORCENTAJE QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, ESTOS PODRÁN COALIGARSE CON EL FIN DE CUMPLIR DICHO PORCENTAJE, EN CUYO CASO LA INSTITUCIÓN PÚBLICA ESTARÁ OBLIGADA A NEGOCIAR Y CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO CON LOS SINDICATOS COALIGADOS, SI ÉSTOS CONJUNTAMENTE LOS PIDIERAN. (12)

NO OBSTANTE LO MENCIONADO ANTERIORMENTE, PODRÁN COLIGARSE PARA LOS EFECTOS DEL INCISO ANTERIOR, DOS O MAS SINDICATOS DENTRO DE LA MISMA INSTITUCIÓN, AUNQUE UNO DE ELLOS CUMPLA CON EL PORCENTAJE EXIGIDO EN EL INCISO PRIMERO DEL PRESENTE ARTÍCULO. (12)

Art. 107.- POR CADA INSTITUCIÓN PÚBLICA SÓLO PODRÁ HABER UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CUYAS ESTIPULACIONES LES SERÁN APLICABLES A TODOS LOS SERVIDORES DE LA INSTITUCIÓN DE QUE SE TRATE, AUNQUE NO PERTENEZCAN AL SINDICATO O SINDICATOS CONTRATANTES. IGUALMENTE LE SERÁN APLICABLES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESEN A LA INSTITUCIÓN YA REFERIDA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO. (12)

EL PLAZO DE UN CONTRATO COLECTIVO SERÁ DE TRES AÑOS; Y SE PRORROGARÁ AUTOMÁTICAMENTE POR PERÍODOS DE UN AÑO, SIEMPRE QUE NINGUNA DE LAS PARTES, EN EL PENÚLTIMO MES DEL

MISMO O DE SUS PRÓRROGAS, PIDA LA REVISIÓN DEL CONTRATO. LOS MESES DEL PLAZO SE CONTARÁN A PARTIR DE LA FECHA EN QUE EL CONTRATO ENTRE EN VIGENCIA. (12)

LOS CONTRATOS COLECTIVOS ENTRARÁN EN VIGENCIA EL PRIMER DÍA DEL EJERCICIO FISCAL SIGUIENTE AL DE SU CELEBRACIÓN. (12)

LOS EFECTOS DEL CONTRATO SE PRORROGARÁN MIENTRAS DUREN LAS NEGOCIACIONES DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO. (12)

Art. 108.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGULADA POR LA PRESENTE LEY COMPRENDERÁ TODOS LOS ASPECTOS QUE INTEGREN LA RELACIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO, TANTO LAS DE CONTENIDO SALARIAL, COMO LAS RELATIVAS A LAS DEMÁS CONDICIONES DE TRABAJO, COMO LAS SIGUIENTES: (12)

a) LAS CONDICIONES LABORALES; (12)

b) LA RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA BASE DE EFICIENCIA, EFICACIA, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y ECONOMÍA; (12)

c) EL ESTABLECIMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN RELATIVAS AL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LA INSTITUCIÓN; y, (12)

d) LA FORMACIÓN DE COMISIONES MIXTAS ENTRE REPRESENTANTES DE LASINSTITUCIONES PÚBLICAS Y LOS SINDICATOS. (12)

EN TODO CASO, NO PODRÁN CONSTITUIR OBJETO DE NEGOCIACIÓN LAS DECISIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE AFECTEN SUS POTESTADES DE ORGANIZACIÓN, AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS ANTE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y AL PROCEDIMIENTO DE FORMACIÓN DE LOS ACTOS Y DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS. (12)

Art. 109.- TODO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBE CONTENER: (12)

a) LUGAR Y FECHA DE SU OTORGAMIENTO; (12)

b) NOMBRES COMPLETOS Y GENERALES DE QUIENES LO SUSCRIBEN Y EXPRESIÓN DE LA CALIDAD EN QUE ACTÚAN; (12)

c) LA FECHA EN QUE ENTRARÁ EN VIGOR; (12)

d) LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO; (12)

e) CLÁUSULAS QUE DETERMINEN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES; SIN PERJUICIO DE LO ESTABLECIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO; (12)

f) CLÁUSULAS QUE GARANTICEN LA EJECUCIÓN O EFICACIA DEL CONTRATO; (12)

g) LAS DEMÁS ESTIPULACIONES EN QUE CONVENGAN LAS PARTES CONTRATANTES, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO ANTERIOR; y, (12)

h) LAS OTRAS CONDICIONES QUE LAS PARTES CONVENGAN Y QUE NO CONTENGAN UNA AFECTACIÓN AL EQUILIBRIO DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO, DE TAL MANERA DE NO AFECTAR LA PRESTACIÓN Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. (12)

Art. 110.- SE PROHÍBE TODA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO. (12)

Art. 111.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO, DEBIDAMENTE FIRMADO Y SELLADOS EN TANTOS EJEMPLARES COMO CONTRATANTES HAYA, MÁS UNO. (12)

DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES AL DE LA CELEBRACIÓN, CUALQUIERA DE LAS PARTES PRESENTARÁ LOS EJEMPLARES A LA SECCIÓN CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA QUE EL CONTRATO SE INSCRIBA EN EL REGISTRO QUE AL EFECTO LLEVARÁ DICHO MINISTERIO, SIEMPRE QUE SE AJUSTE A LO DISPUESTO POR ESTA LEY. (12)

Art. 112.- EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA PRESENTACIÓN DEL CONTRATO, CALIFICARÁ LOS REQUISITOS DE FORMA Y LA CAPACIDAD DE LOS CONTRATANTES. SI NO ENCONTRARE CONTRAVENCIONES A LAS LEYES, VERIFICARÁ LA INSCRIPCIÓN

INMEDIATAMENTE; EN CASO CONTRARIO, DEVOLVERÁ A LOS INTERESADOS LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO, CON LAS OBSERVACIONES PERTINENTES. (12)

CUANDO SE DENEGARE UNA INSCRIPCIÓN Y CUALQUIERA DE LAS PARTES LO CONSIDERARE INDEBIDO, PODRÁ RECURRIR JERÁRQUICAMENTE PARA ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DENEGATORIA. EL DIRECTOR PODRÁ CONFIRMAR, MODIFICAR O REVOCAR, SEGÚN SEA EL CASO Y ORDENAR LA INSCRIPCIÓN EN CASO DE SER PROCEDENTE. (12)

SI A PESAR DE HABERSE HECHO LA CALIFICACIÓN A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO, SE INSCRIBIERE UN CONTRATO COLECTIVO QUE CONTENGA CLÁUSULAS CONTRARIAS AL ORDENAMIENTO JURÍDICO APLICABLE O QUE VIOLEN LOS DERECHOS CONSAGRADOS POR ESTA LEY A FAVOR DE LOS TRABAJADORES, DICHAS CLÁUSULAS SE TENDRÁN POR NO ESCRITAS. (12)

Art. 113.- EN CADA UNO DE LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO SE ANOTARÁ LA HORA Y FECHA DEL REGISTRO, EL LIBRO, NÚMERO Y FOLIO EN QUE APARECE EL ASIENTO. SE DEVOLVERÁ UN EJEMPLAR A CADA CONTRATANTE Y SE CONSERVARÁ UNO EN EL ARCHIVO DE LA SECCIÓN. (12)

Art. 114.- LA EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SÓLO PUEDE PROBARSE POR MEDIO DEL DOCUMENTO RESPECTIVO DEBIDAMENTE INSCRITO, O MEDIANTE CERTIFICACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EXTENDIDA POR EL DEPARTAMENTO CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (12)

Art. 115.- LA DISOLUCIÓN DE UN SINDICATO NO AFECTARÁ LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS INDIVIDUALES QUE EMANEN DE UN CONTRATO COLECTIVO. (12)

Art. 116.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TERMINA: (12)

a) POR MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES, SIEMPRE QUE SE HAYAN LLENADO LOS MISMOS REQUISITOS QUE PARA SU CELEBRACIÓN; (12)

b) POR IMPOSIBILIDAD JURÍDICA DE QUE SUBSISTA EL CONTRATO; y, (12)

c) POR LAS DEMÁS CAUSAS ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO. (12)

Art. 117.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TAMBIÉN TERMINA POR LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO QUE LO HUBIERE CELEBRADO; PERO ESA TERMINACIÓN NO TENDRÁ LUGAR, SI EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA HUBIEREN AFILIADOS A OTRO U OTROS SINDICATOS, Y UNO DE ESTOS HUBIESE ADQUIRIDO, POR LO MENOS EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS SERVIDORES DE LA INSTITUCIÓN, CON TAL DE QUE, ADEMÁS ESA ASOCIACIÓN MAYORITARIA ACORDARE EN SESIÓN DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA, ASUMIR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO MENCIONADO. EL ACUERDO DEBERÁ ADOPTARSE DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA PUBLICACIÓN DEL ÚLTIMO DE LOS AVISOS A QUE ALUDE EL Art. 625 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y COMUNICARSE AL DEPARTAMENTO CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE LA SESIÓN DE LA ASAMBLEA EXPRESADA. (12)

EN EL CASO DEL INCISO SEGUNDO DEL Art. 106, LA DISOLUCIÓN DE CUALQUIERA DE LOS SINDICATOS CONTRATANTES NO PRODUCE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. EL SINDICATO SUBSISTENTE CONSERVARÁ SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADOS DEL CONTRATO DICHO Y SOLO RESPONDERÁ DE LAS OBLIGACIONES DEL SINDICATO O SINDICATOS DISUELTOS, CUANDO LAS HUBIESE TOMADO LLENANDO LAS FORMALIDADES Y REQUISITOS ANTES INDICADOS. (12)

Art. 118.- AL TERMINAR UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CUALQUIERA DE LAS PARTES DEBERÁ DAR AVISO OPORTUNO AL DEPARTAMENTO RESPECTIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA CANCELACIÓN EN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO. (12)

Art. 119.- TODO CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO CON CUALQUIER INSTITUCIÓN PÚBLICA NECESITA PARA SU VALIDEZ, DE LA APROBACIÓN DEL TITULAR DE LA MISMA, LA CUAL ESTARÁ SUJETA A LA OPINIÓN FAVORABLE DEL MINISTERIO DE HACIENDA. PARA ELLO EL FUNCIONARIO RESPECTIVO HARÁ LA REMISIÓN DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE LA FIRMA DEL CONTRATO. (12)

EL MINISTERIO DE HACIENDA, AL MOMENTO DE EMITIR LA OPINIÓN A QUE SE REFIERE EL INCISO QUE ANTECEDE, LA CUAL SE EMITIRÁ DENTRO DEL PLAZO MÁXIMO DE NOVENTA DÍAS, DEBERÁ SOMETERSE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 226 DE LA CONSTITUCIÓN Y LO QUE SOBRE EL PARTICULAR ESTABLECE LA LEY ORGÁNICA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO. (12)

EN CASO LA OPINIÓN FUERA DESFAVORABLE SE EXTENDERÁ LA VIGENCIA DEL CONTRATO ANTERIOR SI EXISTIERE, Y EN TODO CASO SE ABRIRÁ LA NEGOCIACIÓN CON BASE EN LOS PARÁMETROS QUE DICHA OPINIÓN NECESARIAMENTE CONTEMPLASE. (12)

EN NINGÚN CASO PODRÁ AUTORIZARSE NI EMITIR OPINIÓN FAVORABLE CUANDO EL CONTRATO EN REFERENCIA EXCEDA O PUEDA VULNERAR LO QUE AL EFECTO SEÑALA EL ARTÍCULO 228 DE LA CONSTITUCIÓN. (12)

LA INSTITUCIÓN QUE CELEBRE DICHO CONTRATO ESTÁ OBLIGADA A COMUNICAR EL TEXTO DEL MISMO A LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA. (12)

CAPITULO XII (12)
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (12)

SECCION I (12)
DISPOSICIONES PRELIMINARES (12)

Art. 120.- POR SU NATURALEZA, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO SON: (12)

1) JURÍDICOS O DE DERECHO; y, (12)

2) ECONÓMICOS O DE INTERESES. (12)

Art. 121.- SE CONSIDERAN CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO, TODOS LOS QUE SE ORIGINAN COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO O INTERPRETACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. (12)

Art. 122.- TODOS AQUELLOS CONFLICTOS QUE SE ORIGINAN DE LA NEGOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES Y ESPECIALES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA CON LAS INSTITUCIONES DE LAS QUE DEPENDAN, SE DENOMINAN CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES. (12)

Art. 123.- EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS SÓLO PUEDEN SER PARTE: EL SINDICATO MAYORITARIO O COALIGACIÓN DE SINDICATOS EN SU CASO; Y LA INSTITUCIÓN PÚBLICA CORRESPONDIENTE. (12)

SECCION II (12)
DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO (12)

Art. 124.- SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO CONTRA EL ESTADO, LAS CÁMARAS DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR; Y EN EL CASO DE LOS MUNICIPIOS, LOS JUECES CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL DE LA RESPECTIVA JURISDICCIÓN. (12)

CUANDO SE TRATE DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO, LA PARTE INTERESADA PRESENTARÁ A LA CÁMARA O AL JUEZ RESPECTIVO SU DEMANDA EN DUPLICADO EN LA QUE EXPONDRÁ TODAS LAS RAZONES QUE TUVIERE PARA ALEGAR QUE SE ESTÁ INCUMPLIENDO O INTERPRETANDO ERRÓNEAMENTE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEMANDA QUE DEBERÁ REUNIR LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE EL Art. 379 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LO QUE LE FUERE APLICABLE. (12)

Art. 125.- ADMITIDA LA DEMANDA, EL TRIBUNAL CORRESPONDIENTE EMPLAZARÁ A LA OTRA PARTE, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA PARA QUE LA CONTESTE DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL DEL EMPLAZAMIENTO. EN LA CONTESTACIÓN DEBERÁ EXPRESAR LAS RAZONES QUE TUVIERE PARA AFIRMAR QUE ESTÁ CUMPLIENDO O INTERPRETANDO CORRECTAMENTE EL CONTRATO COLECTIVO. (12)

Art. 126.- TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DEL EMPLAZAMIENTO SIN QUE EL DEMANDADO CONTESTE LA DEMANDA, EL CONFLICTO SE TRAMITARÁ SIN SU INTERVENCIÓN. SIN EMBARGO, PODRÁ APERSONARSE POSTERIORMENTE SIN HACERLO RETROCEDER. (12)

Art. 127.- CONTESTADA LA DEMANDA O TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DEL EMPLAZAMIENTO, EL TRIBUNAL RESPECTIVO ABRIRÁ A PRUEBAS POR DIEZ DÍAS, SI SE TRATARE DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO. (12)

VENCIDO EL TÉRMINO PROBATORIO, CON EL MÉRITO DE LA PRUEBA EL TRIBUNAL FALLARÁ, DENTRO DE CINCO DÍAS, ORDENANDO, EN SU CASO, QUE SE CUMPLA CON LA CLÁUSULA O CLÁUSULAS INFRINGIDAS DENTRO DEL PLAZO QUE EL TRIBUNAL FIJE PRUDENCIALMENTE, SIN QUE EXCEDA DE TREINTA DÍAS A LA NOTIFICACIÓN; SIN EMBARGO, EN AQUELLOS CASOS EN QUE SEA NECESARIO REALIZAR ALGÚN PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE UNA PRESTACIÓN O SERVICIO, EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO QUEDARÁ SUPEDITADO AL O LOS PLAZOS INDICADOS EN LA LEY O LEYES RESPECTIVAS QUE AL EFECTO REGULEN DICHA SITUACIÓN; SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD EN LA QUE INCURRIESE EL SERVIDOR PÚBLICO POR LA DEMORA INJUSTIFICADA DEL REQUERIMIENTO DEL TRÁMITE CORRESPONDIENTE. (12)

Art. 128.- CUANDO EL CONFLICTO SE DEBA A LA MERA INTERPRETACIÓN DE UNA NORMA O NORMAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL TRIBUNAL FALLARÁ, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA O DE TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DEL EMPLAZAMIENTO, DECLARANDO LA CORRECTA INTERPRETACIÓN. DE SER PERTINENTE, EL TRIBUNAL SEÑALARÁ LA FORMA Y OPORTUNIDAD EN QUE DEBEN CUMPLIRSE LA NORMA O NORMAS INTERPRETADAS. (12)

SECCION III (12)
DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS O DE INTERESES (12)

PARTE PRIMERA (12)
DE LAS ETAPAS (12)

Art. 129.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES, SE DESARROLLARÁN CONFORME A LAS ETAPAS SIGUIENTES: (12)

a) LA DE TRATO DIRECTO; (12)

b) LA DE CONCILIACIÓN; y, (12)

c) LA DE ARBITRAJE. (12)

PARTE SEGUNDA (12)
DEL TRATO DIRECTO (12)

Art. 130.- CUANDO SE TRATE DE LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA SOLICITUD, QUE SE DENOMINARÁ PLIEGO DE PETICIONES, DEBERÁ SER FORMULADA POR ESCRITO Y SE ACOMPAÑARÁ DE DOS EJEMPLARES DEL PROYECTO DE CONTRATO Y DE LA CERTIFICACIÓN DEL PUNTO DE ACTA DE LA SESIÓN DONDE SE HAYA APROBADO DICHO PROYECTO. (12)

Art. 131.- LA SOLICITUD DEBERÁ CONTENER: (12)

a) DESIGNACIÓN DE LA PARTE REQUERIDA; (12)

b) DESIGNACIÓN DE LA PARTE REQUIRENTE; (12)

c) LOS NOMBRES DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA NEGOCIACIÓN, DE CONFORMIDAD A LOS Arts. 100 Y 101 DE ESTA LEY; y, (12)

d) UNA BREVE RELACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS SOCIALES, JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y TÉCNICOS EN LOS QUE SE BASE EL PLIEGO DE PETICIONES. (12)

Art. 132.- LA SOLICITUD Y COPIA DE ÉSTA, EL PROYECTO Y LA CERTIFICACIÓN A QUE SE REFIERE EL Art. 130 DE ESTA LEY DEBERÁN SER DIRIGIDOS AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, EL QUE CERTIFICARÁ AL PIE DE LA SOLICITUD Y SU COPIA, EL DÍA Y HORA DE LA PRESENTACIÓN. SE RESERVARÁ LA COPIA Y EL ORIGINAL LO HARÁ LLEGAR, SIN PÉRDIDA DE TIEMPO, A LA PARTE A QUIEN VA DIRIGIDA. (12)

Art. 133.- PRESENTADA LA SOLICITUD Y EL PROYECTO DICHO, LA PARTE A QUIEN SE DIRIGE, DENTRO DE SETENTA Y DOS HORAS DE RECIBIDA, DEBERÁ REUNIRSE CON LA PARTE SOLICITANTE PARA DETERMINAR EL LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE SE LLEVARÁN A CABO LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. (12)

Art. 134.- SI LAS PARTES INTERESADAS NO SE REÚNEN O NO SE PONEN DE ACUERDO RESPECTO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, CUALQUIERA DE ELLAS LO HARÁ SABER AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, EL QUE PREVIA AUDIENCIA CON LAS PARTES, DETERMINARÁ EL LUGAR, FECHA Y LA HORA EN QUE SE EFECTUARÁN LAS SESIONES. (12)

Art. 135.- EN LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN SE PROCURARÁ LLEGAR A UN ACUERDO DIRECTO SOBRE EL PROYECTO DE CONTRATO. LAS SESIONES, SALVO DETERMINACIÓN EXPRESA DE LAS PARTES, SE LLEVARÁN A CABO DURANTE VEINTE DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE LA INSTITUCIÓN HUBIESE RECIBIDO EL PLIEGO DE PETICIONES. (12)

Art. 136.- SI EN LA NEGOCIACIÓN DIRECTA LLEGAREN LAS PARTES A UN ACUERDO SOBRE EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ÉSTE SE SOMETERÁ A LA APROBACIÓN DE LA RESPECTIVA ASAMBLEA SINDICAL Y A LA OPINIÓN FAVORABLE DEL MINISTERIO DE HACIENDA, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL Art. 119. (12)

APROBADO QUE SEA EL CONTRATO, SERÁ FIRMADO POR LAS PARTES, SIGUIÉNDOSE CON LOS TRÁMITES DE INSCRIPCIÓN EN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO, QUEDANDO ASÍ CONCLUIDO EL CONFLICTO. (12)

SI EL ACUERDO FUERE PARCIAL, O EN CASO QUE NO HUBIERE ACUERDO, SE HARÁN CONSTAR EN ACTA LOS PUNTOS SOBRE LOS CUALES HUBO ACUERDO, ESPECIFICÁNDOSE, A SU VEZ, AQUÉLLOS EN QUE NO LOS HUBO. DICHA ACTA SERÁ EXTENDIDA EN DUPLICADO. (12)

DE INMEDIATO, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRÁ SOLICITAR AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, QUE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN. TAL SOLICITUD DEBERÁ SER ACOMPAÑADA DEL ACTA MENCIONADA. (12)

Art. 137.- CUANDO LA PARTE A QUIEN SE PRESENTE UNA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE NIEGUE A ENTRAR EN NEGOCIACIONES, DEBERÁ COMUNICAR SU NEGATIVA AL PETICIONARIO, EXPRESANDO LOS MOTIVOS EN QUE LA FUNDA, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE SU RECIBO. (12)

LA COMUNICACIÓN SE HARÁ EN ORIGINAL Y COPIA POR CONDUCTO DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, QUIEN CERTIFICARÁ AL PIE DE ÉSTAS, LA HORA Y FECHA DE PRESENTACIÓN, HACIENDO LLEGAR EL ORIGINAL A LA PARTE A QUIEN VA DIRIGIDA Y LA COPIA SE AGREGARÁ AL EXPEDIENTE RESPECTIVO. (12)

SI LA NEGATIVA SE FUNDARE EN LA FALTA DE TITULARIDAD DEL SOLICITANTE O EN CUALQUIER OTRA CAUSA, EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, COMO ACTO PREVIO A LA SIGUIENTE ETAPA, MANDARÁ A OÍR A LA OTRA PARTE POR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS. (12)

TRANSCURRIDO DICHO TÉRMINO ABRIRÁ A PRUEBA POR EL PLAZO DE TRES DÍAS HÁBILES, DEBIENDO PRONUNCIAR EL TRIBUNAL LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE EN EL TÉRMINO DE DOS DÍAS HÁBILES. (12)

SI LA NEGATIVA ALEGADA TUVIESE LUGAR, EL CONFLICTO SE DARÁ POR TERMINADO. LA RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL ADMITIRÁ RECURSO DE REVOCATORIA PARA ANTE EL MISMO TRIBUNAL, EL CUAL DEBERÁ INTERPONERSE DE CONFORMIDAD AL Art. 426 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. EN CASO CONTRARIO, SE CONTINUARÁ CON EL TRATO DIRECTO. (12)

LA ETAPA DE TRATO DIRECTO NO PODRÁ TENER UNA DURACIÓN MAYOR DE VEINTE DÍAS HÁBILES, EXCEPTO QUE LAS PARTES ACUERDEN SU PRÓRROGA. AL VENCER ESTE PERÍODO, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRÁ PEDIR AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL QUE SE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN. (12)

PARTE TERCERA (12)
DE LA CONCILIACIÓN (12)

Art. 138.- AL RECIBIR LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN, EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL INMEDIATAMENTE, SI DECIDIERE NO INTERVENIR COMO TAL, DESIGNARÁ UN CONCILIADOR, PARA QUE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES CITE A LAS PARTES EN CONFLICTO A EFECTO QUE ACUERDEN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN Y PARA QUE NOMBREN A LAS PERSONAS QUE LAS HAYAN DE REPRESENTAR, EN SU CASO, Y ASESORARLAS; EN CASO DE DESACUERDO O DE INASISTENCIA, EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL HARÁ LOS SEÑALAMIENTOS DE DÍA Y HORA RESPECTIVOS. (12)

ADEMÁS DEL CONCILIADOR, EN REUNIONES EN QUE TENGAN QUE ABORDARSE ASUNTOS IMPORTANTES O DE DIFÍCIL SOLUCIÓN, PODRÁN PARTICIPAR UNO O MÁS CONCILIADORES NOMBRADOS POR EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. (12)

Art. 139.- EL CONCILIADOR DEBE MODERAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS INTERESADOS Y PROCURAR AVENIRLOS, PROPONIÉNDOLES SOBRE LOS DISTINTOS PUNTOS DE DISCORDIA LAS SOLUCIONES QUE A SU JUICIO SEAN JUSTAS, EQUITATIVAS, CONVENIENTES PARA LAS PARTES, ACORDES CON LO ESTABLECIDO EN EL Art. 119 DE ESTA LEY Y ENCAMINADAS A ARMONIZAR LOS INTERESES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL DE SUS TRABAJADORES. (12)

Art. 140.- EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN NO ESTARÁ SUJETO A NINGUNA FORMALIDAD; EN ÉL NO SE ADMITIRÁN ACCIONES O MÉTODOS QUE PUEDAN OBSTACULIZAR EL AVENIMIENTO, DEBIENDO EN TODO CASO DARSE LA MAYOR FLEXIBILIDAD AL TRÁMITE Y A LA NEGOCIACIÓN. (12)

Art. 141.- EN LA CONCILIACIÓN SÓLO SE NEGOCIARÁN LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO ACUERDO EN LA ETAPA ANTERIOR; SALVO QUE LAS PARTES, DE COMÚN ACUERDO, DECIDAN MODIFICAR ALGÚN PUNTO YA NEGOCIADO. SE EFECTUARÁN TANTAS REUNIONES COMO FUEREN NECESARIAS Y, RESULTANDO DE ELLAS UN AVENIMIENTO TOTAL, SE OBSERVARÁ LO DISPUESTO EN LOS INCISOS PRIMERO Y SEGUNDO DEL Art. 136 DE ESTA LEY, DE LO QUE SE DEJARÁ CONSTANCIA EN EL ACTA RESPECTIVA. (12)

Art. 142.- LA ETAPA DE CONCILIACIÓN TENDRÁ UNA DURACIÓN MÁXIMA DE TREINTA DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DE LA PRIMERA REUNIÓN QUE SE CELEBRE, EXCEPTO QUE LAS PARTES ACUERDEN EXTENDERLO. (12)

DICHA ETAPA PODRÁ CONCLUIR ANTICIPADAMENTE POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: (12)

1ª.) CUANDO UNA DE LAS PARTES MANIFIESTA QUE NO ESTA DISPUESTA A CONCILIAR; y, (12)

2ª.) CUANDO UNA DE LAS PARTES DEJA DE CONCURRIR A DOS REUNIONES CONCILIATORIAS. (12)

AL CONCLUIR ESTA ETAPA, SE LEVANTARÁ ACTA CONSIGNANDO LA SUSPENSIÓN DE LA TERMINACIÓN DE LA ETAPA. (12)

Art. 143.- EL CONCILIADOR DEVOLVERÁ LAS DILIGENCIAS AL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, QUIEN DICTARÁ RESOLUCIÓN DECLARANDO QUE HA TERMINADO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN Y SE HARÁ SABER LA PROVIDENCIA A LAS PARTES. (12)

PARTE CUARTA (12)
DEL ARBITRAJE (12)

Art. 144.- HABIENDO TERMINADO LA ETAPA CONCILIATORIA, SE PROCEDERÁ AL ARBITRAJE EN AQUELLOS PUNTOS EN QUE NO HUBO AVENIMIENTO EN NINGUNA DE LAS ETAPAS ANTERIORES. (12)

Art. 145.- DENTRO DE LAS SETENTA Y DOS HORAS DE HABERSE SOMETIDO EL CONFLICTO AL ARBITRAJE, CADA UNA DE LAS PARTES DESIGNARÁ UN ARBITRADOR Y SE LE COMUNICARÁ AL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. SI LAS PARTES, O ALGUNA DE ELLAS, NO HICIEREN EL NOMBRAMIENTO EN DICHO PLAZO, EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL LO HARÁ EN NOMBRE DEL OMISO U OMISOS. DESIGNADOS QUE HAYAN SIDO DICHOS ARBITRADORES, SERÁN CITADOS POR EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL PARA QUE CONCURRAN A SU DESPACHO DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES, PARA SER JURAMENTADOS POR DICHO FUNCIONARIO Y PARA ELEGIR A

UN TERCER ARBITRADOR QUE SERÁ EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE. SI NO SE PUSIEREN DE ACUERDO EN LA ELECCIÓN, EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, HARÁ EL NOMBRAMIENTO, TOMARÁ JURAMENTO AL TERCER ÁRBITRO Y DARÁ POSESIÓN DE LOS CARGOS A TODOS LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE. (12)

Art. 146.- LOS ÁRBITROS DEBEN SER CIUDADANOS SALVADOREÑOS, MAYORES DE TREINTA Y CINCO AÑOS, CON TÍTULO UNIVERSITARIO, QUE SE ENCUENTREN EN EL GOCE PLENO DE SUS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. (12)

POR CADA ÁRBITRO, LAS PARTES DESIGNARÁN UN SUSTITUTO, QUE SERÁ JURAMENTADO DE IGUAL FORMA QUE EL TITULAR, QUIEN TOMARÁ SU LUGAR EN CASO DE MUERTE, RENUNCIA O REMOCIÓN DEL CARGO POR UNA CAUSAL DE RECUSACIÓN. (12)

Art. 147.- NO PODRÁN SER MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE: (12)

a) LAS PERSONAS QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE HUBIEREN INTERVENIDO EN REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN LAS ETAPAS DE TRATO DIRECTO O DE CONCILIACIÓN; y, (12)

b) TODA PERSONA LIGADA A CUALQUIERA DE LAS PARTES, COMO SUS DIRECTIVOS, SERVIDORES PÚBLICOS, REPRESENTANTES, ASESORES, APODERADOS O ABOGADOS PERMANENTES. (12)

Art. 148.- LOS ÁRBITROS PODRÁN SER RECUSADOS ANTE EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS DE JURAMENTADOS Y DICHO FUNCIONARIO RESOLVERÁ EL INCIDENTE EN LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. ESTA RESOLUCIÓN ADMITIRÁ RECURSO DE REVOCATORIA, DE CONFORMIDAD AL Art. 426 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. (12)

Art. 149.- SON CAUSAS DE RECUSACIÓN: (12)

1ª) NO REUNIR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA SER MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE O TENER CUALQUIERA DE LOS IMPEDIMENTOS SEÑALADOS EN EL Art. 147; (12)

2ª) SER CÓNYUGE O PARIENTE DENTRO DEL CUARTO GRADO DE CONSANGUINIDAD O SEGUNDO DE AFINIDAD DE LOS REPRESENTANTES, FUNCIONARIOS, CONCEJALES, DIRECTIVOS, ASESORES O APODERADOS; y, (12)

3ª) TENER INTERÉS COMPROBADO EN EL CONFLICTO. (12)

Art. 150.- AL DAR POSESIÓN A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL ENTREGARÁ AL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE TODOS LOS ANTECEDENTES, INFORMES Y DILIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. (12)

Art. 151.- LOS ÁRBITROS PROCEDERÁN Y SENTENCIARÁN CONFORME LES DICTARE SU CONCIENCIA, CON EQUIDAD Y DENTRO DE LOS LÍMITES ESTABLECIDOS EN EL Art. 119 DE ESTA LEY, SO PENA DE NULIDAD DEL RESPECTIVO LAUDO ARBITRAL. (12)

EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE PODRÁ EFECTUAR LAS INVESTIGACIONES QUE CREA NECESARIAS PARA LA MEJOR SOLUCIÓN DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS, COMO SOLICITAR DE LAS PARTES O SUS REPRESENTANTES LAS INFORMACIONES QUE ESTIME CONVENIENTES PARA ILUSTRAR SU JUICIO, ORDENAR INSPECCIONES Y PERITAJES, INTERROGAR A LAS PARTES Y RECIBIR DECLARACIONES. (12)

Art. 152.- EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE NECESARIAMENTE DEBE ACTUAR, DELIBERAR Y RESOLVER CON LA ASISTENCIA PLENA DE TODOS SUS MIEMBROS Y SUS RESOLUCIONES SE ADOPTARÁN POR MAYORÍA DE VOTOS. (12)

EL MIEMBRO QUE INJUSTIFICADAMENTE NO ASISTIERE A LAS ACTUACIONES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, PERDERÁ SUS HONORARIOS. (12)

LA SEGUNDA INASISTENCIA INJUSTIFICADA, DARÁ LUGAR A LA COMPARECENCIA DEL ÁRBITRO, POR APREMIO. (12)

Art. 153.- DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL DE LA TOMA DE POSESIÓN, EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEBERÁ ENTERARSE DE LOS ANTECEDENTES DEL CONFLICTO; RECIBIRÁ LAS PRUEBAS QUE CREA CONVENIENTE Y SEÑALARÁ EL LUGAR, DÍA Y HORA PARA OÍR A LAS PARTES. EN ESTA AUDIENCIA SE INTENTARÁ POR ÚLTIMA VEZ EL AVENIMIENTO Y, SI SURTIERE EFECTO, INMEDIATAMENTE

SE LEVANTARÁ ACTA CIRCUNSTANCIADA Y EL ACUERDO SE SOMETERÁ A LA APROBACIÓN DE LA RESPECTIVA ASAMBLEA SINDICAL. (12)

APROBADO QUE SEA EL CONTRATO, SERÁ FIRMADO POR LAS PARTES, SIGUIÉNDOSE CON LOS TRÁMITES DE INSCRIPCIÓN EN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO, QUEDANDO ASÍ CONCLUIDO EL CONFLICTO. (12)

Art. 154.- DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU INTEGRACIÓN, EL TRIBUNAL PRONUNCIARÁ EL FALLO, QUE SE DENOMINARÁ "LAUDO ARBITRAL", EL CUAL SERÁ FIRMADO POR CADA UNO DE LOS MIEMBROS. SI UNO DE ELLOS REHUSARE FIRMAR, SE HARÁ MENCIÓN DE ESA CIRCUNSTANCIA, Y EL LAUDO TENDRÁ EL MISMO EFECTO QUE SI HUBIERE SIDO FIRMADO POR TODOS. (12)

EL LAUDO NO SERÁ NULO POR PRONUNCIARSE FUERA DEL TÉRMINO SEÑALADO EN EL INCISO ANTERIOR; PERO POR TAL MOTIVO, LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE PERDERÁN SUS HONORARIOS. (12)

Art. 155.- EL LAUDO SE NOTIFICARÁ A LAS PARTES Y NO ADMITIRÁ RECURSO ALGUNO. (12)

Art. 156.- EL LAUDO PONE FIN AL CONFLICTO COLECTIVO Y TIENE EL CARÁCTER DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; SE INSCRIBIRÁ SIN MÁS TRÁMITE NI DILIGENCIA EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE Y SU VIGENCIA SERÁ DE TRES AÑOS CONTADO A PARTIR DE LA INSCRIPCIÓN. (12)

Art. 157.- LAS AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y, ESPECIALMENTE, EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, QUEDARÁN OBLIGADOS A PRESTAR AL TRIBUNAL ARBITRAL, TODO EL AUXILIO, DATOS, DEL ASUNTO DE QUE SE TRATE, E INFORMES QUE ÉSTE REQUIERA PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. (12)

Art. 158.- LOS HONORARIOS DE LOS ÁRBITROS SERÁN DETERMINADOS Y PAGADOS POR EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, POR TRATARSE DE PERSONAS QUE EJERCEN FUNCIONES PÚBLICAS. PARA TAL EFECTO Y PARA CUBRIR LOS GASTOS QUE OCASIONEN LOS TRIBUNALES ARBITRALES, SE INCLUIRÁ EN EL PRESUPUESTO ANUAL LA PARTIDA CORRESPONDIENTE. (12)

CAPITULO XIII (12)
DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA (12)

Art. 159.- LA PRESENTE LEY POR SU CARÁCTER ESPECIAL PREVALECERÁ SOBRE CUALQUIER OTRA QUE LA CONTRARÍE EN ESTA MATERIA. (12)

Art. 160.- LAS DISPOSICIONES LEGALES CONTENIDAS EN ESTE DECRETO ENTRARÁN EN VIGOR DOCE MESES DESPUÉS DE LA FECHA EN QUE LAS RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES NÚMEROS 87, 98, 135 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, HAYAN SIDO REGISTRADAS POR EL DIRECTOR GENERAL DE DICHA ORGANIZACIÓN, PREVIA LA PUBLICACIÓN DE AQUÉLLAS EN EL DIARIO OFICIAL Y DE ESTÁS REFORMAS. (12)

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinticuatro días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y uno.

Feliciano Avelar

Aníbal Portillo

Mariano Castro Morán

Jorge Mauricio Butter
Ministro de Justicia

D.O. N° 239
Tomo N° 193
Fecha: 27 de diciembre de 1961

REFORMAS:

(1) D. L. Nº 114, 20 DE JULIO DE 1962;
D. O. Nº 132, T. 196, 20 DE JULIO DE 1962.

(2) D. L. Nº 131, 29 DE AGOSTO DE 1962;
D. O. Nº 159, T. 196, 3 DE SEPTIEMBRE DE 1962.

(3) D. L. Nº 230, 14 DE DICIEMBRE DE 1962;
D. O. Nº 234, T. 197, 20 DE DICIEMBRE DE 1962.

(4) D. L. Nº 231, 14 DE DICIEMBRE DE 1962;
D. O. Nº 234, T. 197, 20 DE DICIEMBRE DE 1962.

(5) D. L. Nº 238, 8 DE ENERO DE 1963;
D. O. Nº 9, T. 18, 15 DE FEBRERO DE 1963 (Fe de Erratas)

(6) D. L. Nº 367, 21 DE AGOSTO DE 1963;
D. O. Nº 160, T. 200, 29 DE AGOSTO DE 1963.

(7) D. L. Nº 109, 10 DE SEPTIEMBRE DE 1968;
D. O. Nº 171, T. 220, 13 DE SEPTIEMBRE DE 1968.

(8) D. L. Nº 350, 20 DE MAYO DE 1971;
D. O. Nº 102, T. 231, 7 DE JUNIO DE 1971.

(9) D. L. Nº 462, 25 DE OCTUBRE DE 1973;
D. O. Nº 207, T. 241, 8 DE NOVIEMBRE DE 1973.

(10) D. L. Nº 457, 29 DE ENERO DE 1976;
D. O. Nº 32, T. 250, 17 DE FEBRERO DE 1976.

(11) D. L. Nº 678, 19 DE DICIEMBRE DE 2001;
D. O. Nº 241, T. 353, 20 DE DICIEMBRE DE 2001.

(12) D. L. N° 78, 24 DE AGOSTO DE 2006;
D. O. N° 187, T. 373, 9 DE OCTUBRE DE 2006.

(13) D. L. N° 10, 20 DE MAYO DE 2009;
D. O. N° 94, T. 383, 25 DE MAYO DE 2009.

(14) D. L. N° 300, 7 DE FEBRERO DE 2013;
D. O. N° 38, T. 398, 25 DE FEBRERO DE 2013.

(15) D. L. N° 593, 18 DE DICIEMBRE DE 2013;
D. O. N° 12, T. 402, 21 DE ENERO DE 2014.

(16) D. L. N° 42, 28 DE JUNIO DE 2018;
D. O. N° 132, T. 420, 17 DE JULIO DE 2018.

(17) D. L. No. 245, 14 DE FEBRERO DE 2019;
D. O. No. 46, T. 422, 7 DE MARZO DE 2019.

(18) D. L. No. 364, 27 DE JUNIO DE 2019;
D. O. No. 137, T. 424, 23 DE JULIO DE 2019.

(19) D. L. No. 423, 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019;
D. O. No. 192, T. 425, 14 DE OCTUBRE DE 2019.

(20) D. L. No. 509, 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022;
D. O. No. 203, T. 437, 27 DE OCTUBRE DE 2022.

INCONSTITUCIONALIDADES:

***LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA NO. 123-2012, PUBLICADA EN EL D.O. NO. 165, TOMO 408, DEL 10 DE SEPTIEMBRE DE 2015, DECLARA QUE EL INC. 3° DEL ART. 42 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, CONTRADICE EL DERECHO DE AUDIENCIA ESTABLECIDO EN EL ART. 11 INC. 1°DE LA CONSTITUCIÓN, Y, POR LO TANTO, HA SIDO DEROGADO POR ESTA EN VIRTUD DE LA CLÁUSULA ESTABLECIDA EN SU ART. 249.**

***LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA NO. 128-2015, PUBLICADA EN EL D.O. NO. 110, TOMO. 419, DEL 15 DE JUNIO DE 2018, DECLARA QUE EL ART. 49 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, CONTRADICE LA PROHIBICIÓN DE DOBLE JUZGAMIENTO ESTABLECIDO EN EL ART. 14 INC. 1° PARTE FINAL DE LA CN., EN TANTO QUE HECHOS ANTERIORMENTE SANCIONADOS SON TOMADOS EN CUENTA NUEVAMENTE COMO ELEMENTO ESENCIAL DE UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA MÁS GRAVE; POR TAL MOTIVO, DICHA DISPOSICIÓN HA SIDO DEROGADA POR EL ART. 14 INC. 1°DE LA C N. EN VIRTUD DE LA CLÁUSULA ESTABLECIDA EN SU ART. 249.**

LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

DECRETO Nº 1039

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que por Decreto del Directorio Cívico Militar Nº 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial Nº 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.

II. QUE LA CITADA LEY, ES UN PASO FUNDAMENTAL EN BENEFICIO DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LAS MUNICIPALIDADES, QUE SE ENCAMINAN A MODERNIZAR Y ADECUAR SUS ADMINISTRACIONES A NORMAS UNIVERSALMENTE ACEPTADAS, QUE PROPICIAN LA ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA, LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PERMANENTE PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES. (1)

III. QUE LAS MUNICIPALIDADES DE EL SALVADOR, DANDO CUMPLIMIENTO AL Art. 219 DE LA CONSTITUCIÓN, HAN IMPULSADO UNA NORMATIVA QUE REGULA LAS CONDICIONES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, LAS PROMOCIONES Y ASCENSOS CON BASE EN MÉRITO Y APTITUD; LOS TRASLADOS, SUSPENSIONES Y CESANTÍAS, LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE LOS AFECTEN Y LA GARANTÍA A LA ESTABILIDAD EN EL CARGO. (1)

IV. Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.

POR TANTO:

en uso de sus facultades Constitucionales y a iniciativa de los Diputados: Ciro Cruz Zepeda Peña, José Antonio Almendáriz Rivas, Mario Antonio Ponce López, José Ernesto Castellanos Campos, Héctor Ricardo Silva Arguello, René Napoleón Aguiluz Carranza, Salomé Roberto Alvarado Flores, Rolando Alvarenga Argueta, Luis Roberto Angulo Samayoa, Efrén Arnoldo Bernal Chévez, Juan Miguel Bolaños Torres, Noel Abilio Bonilla Bonilla, Isidro Antonio Caballero Caballero, Carmen E. Calderón Sol de Escalón, Héctor David Córdova Arteaga, Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi, Agustín Díaz Saravia, Jorge Antonio Escobar Rosa, Guillermo Antonio Gallegos, Julio Antonio Gamero Quintanilla, Vilma Celina García de Monterrosa, Cesar Humberto García Aguilera, Nicolás Antonio García Alfaro, Santos Fernando González Gutiérrez, Noé Orlando González, Carlos Walter Guzmán Coto, Mariela Peña Pinto, Mauricio Hernández Pérez, José Rafael Machuca Zelaya, Mario Marroquín Mejía, Alejandro Dagoberto Marroquín, Manuel Vicente Menjivar Esquivel, Miguel Ángel Navarrete Navarrete, Rubén Orellana, Rodolfo Antonio Parker Soto, Renato Antonio Pérez, Teodoro Pineda Osorio, Francisco Antonio Prudencio, Norman Noel Quijano González, José Mauricio Quinteros Cubías, Carlos Armando Reyes Ramos, Dolores Alberto Rivas Echevería, Ileana Argentina Rogel Cruz, Federico Guillermo Ávila Quehl, Juan de Jesús Sorto Espinoza, Ernesto Antonio Angulo Milla, Enrique Alberto Luis Valdés Soto, Donato Eugenio Vaquerano Rivas, María Patricia Vásquez de Amaya, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, José Máximo Madriz Serrano, Alexander Higinio Melchor López, Félix Ágreda Chachagua, Saúl Alfonso Monzón Molina, Victoria Rosario Ruiz de Amaya, Mario Alberto Tenorio Guerrero, Olga Elizabeth Ortiz Murillo, Alberto Armando Romero Rodríguez, Edwin Perla Prudencio y Juan Enrique Perla Ruiz.

DECRETA LA SIGUIENTE:

LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DEL OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

DEL OBJETO

Art. 1.- EL OBJETO DE LA PRESENTE LEY ES DESARROLLAR LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES RELATIVOS A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y GARANTIZAR LA EFICIENCIA DEL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO MUNICIPAL MEDIANTE EL OFRECIMIENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL, LA CAPACITACIÓN PERMANENTE, LA ESTABILIDAD EN EL CARGO Y LA POSIBILIDAD DE ASCENSOS Y TRASLADOS. PARA LOGRAR ESTOS OBJETIVOS, EL INGRESO, LA PERMANENCIA Y EL ASCENSO EN LOS EMPLEOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL SE HARÁ EXCLUSIVAMENTE CON BASE EN EL MÉRITO Y APTITUD; CON EXCLUSIÓN DE TODA DISCRIMINACIÓN QUE SE BASE EN MOTIVOS DE CARÁCTER POLÍTICO, RACIAL, SOCIAL, SEXUAL, RELIGIOSO O DE CUALQUIERA OTRA ÍNDOLE.

CADA MUNICIPALIDAD DEBERÁ REGIRSE CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY. (1)

EQUIDAD DE GÉNERO (1)

Art. 1-A.- LAS PALABRAS ALCALDE, SERVIDOR, EMPLEADO, FUNCIONARIO, JUEZ Y OTRAS SEMEJANTES CONTENIDAS EN LA PRESENTE LEY, QUE SE APLICAN AL GÉNERO MASCULINO; SE ENTENDERÁN COMPRENDER Y SE UTILIZARÁN INDISTINTAMENTE EN GÉNERO MASCULINO O FEMENINO, SEGÚN EL GÉNERO DEL TITULAR QUE LOS DESEMPEÑA O DE LA PERSONA A LA QUE HAGA REFERENCIA. LO ANTERIOR, DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN, TRATADOS INTERNACIONALES Y LEGISLACIÓN SECUNDARIA VIGENTE. (1)

DE LAS EXCEPCIONES A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 2.- No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

1. Los funcionarios de elección popular.
2. LAS PERSONAS CONTRATADAS TEMPORAL O EVENTUALMENTE PARA DESARROLLAR FUNCIONES DEL NIVEL TÉCNICO U OPERATIVO EN BASE AL ALTO GRADO DE CONFIANZA EN ELLOS DEPOSITADO. (1)

AQUELLOS CARGOS QUE POR SU NATURALEZA REQUIEREN ALTO GRADO DE CONFIANZA, TALES COMO SECRETARIO MUNICIPAL, TESORERO MUNICIPAL, GERENTE GENERAL, GERENTES DE ÁREA O DIRECTORES, AUDITORES INTERNOS, JEFES DEL CUERPO ENCARGADO DE LA PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO MUNICIPAL Y JEFES DE LAS UNIDADES DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES INSTITUCIONALES, LOS CUALES SERÁN NOMBRADOS POR LAS RESPECTIVAS MUNICIPALIDADES O ENTIDADES MUNICIPALES. (2)

3. Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.
4. Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.
5. LAS PERSONAS CONTRATADAS TEMPORALMENTE, PARA DESARROLLAR LABORES CONTEMPLADAS DENTRO DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS QUE OBEDECEN A LA SOLUCIÓN DE NECESIDADES EVENTUALES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, DENTRO DE LAS CUALES ESTÁ LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE MANERA TEMPORAL O LAS CONTRATADAS PARA

LA REALIZACIÓN DE OBRAS, REPARACIÓN DE LAS MISMAS O PARA TRABAJOS EVENTUALES DERIVADOS DE HECHOS O CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS. LA RELACIÓN DE TRABAJO DE ESTOS SERVIDORES SE REGULARÁ POR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A DICHAS LABORES. (1)

SIGNIFICADO DE TÉRMINOS

Art. 3. - A los efectos de esta Ley, los términos empleado, funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado.

DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Art. 4.- Las Disposiciones de la presente Ley son aplicables a los empleados o funcionarios al servicio de todas las municipalidades del país, de las asociaciones de Municipios, así como de las entidades descentralizadas del nivel municipal y de las fundaciones, asociaciones y empresas de servicio municipal, con personalidad jurídica propia, creadas de acuerdo al Código Municipal, que en esta Ley se denominarán "Entidades Municipales", con excepción de los contemplados en el Art. 2 de esta ley.

TÍTULO II
FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA

CAPÍTULO I
DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A LOS NIVELES DE CARRERA

DE LOS NIVELES FUNCIONARIALES

Art. 5.- Por su contenido funcionarial los servidores públicos se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos.

NIVEL DE DIRECCIÓN

Art. 6.- Al nivel de dirección pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.

NIVEL TÉCNICO

Art. 7. - Al nivel técnico pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.

NIVEL DE SOPORTE ADMINISTRATIVO

Art. 8.- Al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

NIVEL OPERATIVO

Art. 9.- A este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

DE LAS CATEGORÍAS

Art. 10.- EN CADA UNO DE LOS NIVELES FUNCIONARIALES Y PARA CADA CARGO ESPECÍFICO, HABRÁ TRES CATEGORÍAS. EL EMPLEADO O FUNCIONARIO INGRESARÁ AL NIVEL CORRESPONDIENTE A LA TERCERA CATEGORÍA E IRÁ ASCENDIENDO A LAS SUPERIORES DE ACUERDO A LA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS, CAPACITACIÓN Y MÉRITOS ACREDITADOS.

EL EMPLEADO O FUNCIONARIO TENDRÁ DERECHO A ASCENDER A UNA CATEGORÍA SUPERIOR, HASTA DESPUÉS DE DOS AÑOS DE HABER DESEMPEÑADO EL CARGO O EMPLEO EN LA CATEGORÍA ANTERIOR Y PREVIA CALIFICACIÓN POSITIVA DE LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO, CAPACITACIÓN Y MÉRITOS ACREDITADOS ESTABLECIDOS EN LOS MANUALES DESCRIPTORES DE CARGOS PARA LA CATEGORÍA INMEDIATA SUPERIOR. EL ASCENSO DE CATEGORÍA IMPLICA UN AUMENTO SALARIAL QUE DEBERÁ CONTEMPLARSE EN LOS RESPECTIVOS MANUALES REGULADORES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO. (1)

CAPÍTULO II
DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

CONCEPTO (1)

Art. 11.- SON FUNCIONARIOS O EMPLEADOS DE CARRERA LOS NOMBRADOS PARA DESEMPEÑAR CARGOS O EMPLEOS PERMANENTES COMPRENDIDOS EN LOS ARTÍCULOS 6, 7, 8 Y 9 DE ESTA LEY, SIN IMPORTAR LA FORMA EN QUE HUBIEREN INGRESADO AL CARGO O EMPLEO. LA RELACIÓN DE SERVICIO SE REGULARÁ POR ESTA LEY. ÚNICAMENTE QUEDAN EXCLUIDOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, LOS SERVIDORES CONTEMPLADOS EN EL ART. 2 DE ESTA LEY. (1)

REQUISITOS DE INGRESO

Art. 12.- Para ingresar a la carrera administrativa municipal se requiere:

1. Ser salvadoreño y en el caso de ser extranjero deberá estar legalmente autorizado para trabajar en el país;
2. Ser mayor de dieciocho años;
3. Aprobar las pruebas de idoneidad, exámenes y demás requisitos que establezcan esta Ley y los Manuales emitidos por el respectivo Concejo Municipal o entidad municipal
4. Acreditar buena conducta; y,
5. Ser escogido para el cargo de entre los elegibles, de acuerdo al Art. 31.
6. EN NINGÚN CASO SE EXIGIRÁ A LOS ASPIRANTES, LA PRUEBA DEL VIH. (3)

TÍTULO III
DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO I
DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Art. 13.- La carrera administrativa municipal será administrada por:

1. Los Concejos Municipales;
2. Los Alcaldes Municipales;
3. Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales; y,
4. Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.

DE LOS CONCEJOS MUNICIPALES

Art. 14.- Los Concejos Municipales son los responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivos municipios, pudiendo hacerlo de forma individual o asociadamente con otras municipalidades.

Son atribuciones de los Concejos Municipales;

1. Aplicar dentro del ámbito de su competencia, la presente Ley;
2. Evaluar permanentemente los resultados de la aplicación de la presente Ley; y,
3. Las demás que por Ley le correspondan.

DE LOS ALCALDES MUNICIPALES

Art. 15.- Los Alcaldes Municipales, como máxima autoridad administrativa del Municipio, son corresponsables con sus respectivos Concejos Municipales en el adecuado establecimiento de la carrera administrativa en su municipalidad.

Son atribuciones de los Alcaldes Municipales:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente Ley, sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en la misma;
2. Dirigir por el mismo o por medio de dependencia especializada todo lo referente a los recursos humanos de la municipalidad;
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la carrera administrativa emanadas del Concejo Municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa; y,
5. Las demás que por Ley le correspondan.

DE LAS MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Art. 16.- Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales, que en esta Ley se denominarán "Máximas Autoridades Administrativas", son las responsables del establecimiento de la Carrera Administrativa en sus respectivas entidades.

Son atribuciones de las Máximas Autoridades Administrativas:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente Ley, sin perjuicio de las responsabilidades encomendadas a las autoridades de gobierno de las mismas;
2. DIRIGIR POR ELLAS MISMAS O POR MEDIO DE DEPENDENCIA ESPECIALIZADA TODO LO REFERENTE A LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD MUNICIPAL; (1)
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la Carrera Administrativa emanadas de las autoridades de gobierno de la entidad municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa; y,
5. Las demás que por Ley le correspondan.

DE LAS COMISIONES MUNICIPALES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA (1)

Art. 17.- Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, que en esta Ley se denominarán "Comisión Municipal" o "Comisiones Municipales", son los organismos colegiados encargados de aplicar la Ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos; garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos.

Su creación es obligatoria en cada uno de los municipios de la República y en las demás entidades municipales; no obstante, los municipios podrán asociarse para crear una sola Comisión Municipal con jurisdicción en todos los municipios que lo acordaren.

INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MUNICIPALES

Art. 18.- LAS COMISIONES MUNICIPALES ESTARÁN INTEGRADAS POR UN REPRESENTANTE DEL CONCEJO MUNICIPAL, EL ALCALDE MUNICIPAL O SU REPRESENTANTE, UN REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y UN REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.

EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA DE DOS O MÁS MUNICIPIOS PARA IMPLEMENTAR LA CARRERA ADMINISTRATIVA, LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN SERÁN SIEMPRE EN NÚMERO DE CUATRO, DESIGNADOS: UNO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES, OTRO POR LOS ALCALDES MUNICIPALES, OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE TODAS LAS MUNICIPALIDADES QUE ACTUAREN ASOCIADAMENTE.

EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES PERTENECIENTES A UNA SOLA MUNICIPALIDAD, CONOCERÁ DE LOS PROCESOS Y ACTUACIONES QUE ESTA LEY ESTABLECE, LA COMISIÓN MUNICIPAL DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD.

EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES CONFORMADAS POR DOS O MÁS MUNICIPALIDADES, LAS COMISIONES MUNICIPALES SE INTEGRARÁN CON REPRESENTANTES DESIGNADOS DE LA SIGUIENTE MANERA: UNO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS QUE CONSTITUYEN LA ENTIDAD, OTRO POR LOS ALCALDES MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS QUE CONSTITUYEN LA ENTIDAD, OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA ENTIDAD. CUANDO EL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS FUERE MENOR DE TRES, LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SERÁN ELECTOS POR LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS PARTICIPANTES CONJUNTAMENTE CON LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA ENTIDAD, DE ENTRE ÉSTOS MISMOS, EN VOTACIÓN CONVOCADA POR LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD.

HABRÁ UN NÚMERO IGUAL DE REPRESENTANTES SUPLENTES, DESIGNADOS O ELECTOS DE IGUAL MANERA QUE LOS PROPIETARIOS, QUE SUPLIRÁN LAS VACANTES OCASIONALES O PERMANENTES DE LOS RESPECTIVOS PROPIETARIOS.

LOS REPRESENTANTES DE LOS CONCEJOS MUNICIPALES Y DE LOS ALCALDES PODRÁN SER MIEMBROS DE LOS MISMOS CONCEJOS MUNICIPALES O SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA.

LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, EN TODOS LOS CASOS A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO, SERÁN ELECTOS DE SU SENO POR TODOS LOS SERVIDORES QUE ASISTIEREN, PREVIA CONVOCATORIA POR MEDIO DE NOTA CIRCULAR, CON SEÑALAMIENTO DE LUGAR, DÍA Y HORA HECHA POR EL RESPECTIVO ALCALDE O ALCALDES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA O POR EL MÁXIMO ORGANISMO DE DIRECCIÓN EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES. EL ACTO DE VOTACIÓN SERÁ PRESIDIDO POR UN PRESIDENTE Y UN SECRETARIO ELECTOS DE ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA DE LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES O DE LAS ENTIDADES ANTES SEÑALADAS, ASISTENTES SEGÚN AL CASO, QUE DEBERÁ ASENTARSE EN ACTA. LA VOTACIÓN SERÁ DIRECTA E IGUALITARIA Y LAS DECISIONES SE TOMARÁN POR MAYORÍA SIMPLE.

LA DESIGNACIÓN O ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES SE COMPROBARÁ CON LAS RESPECTIVAS CERTIFICACIONES DEL PUNTO DE ACTA DEL CONCEJO MUNICIPAL, DEL ACUERDO DEL ALCALDE Y DEL ACTA DE ELECCIÓN REALIZADA POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS, FIRMADA ESTA ÚLTIMA, POR EL PRESIDENTE Y SECRETARIO QUE LA PRESIDIERON.

EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA, LA DESIGNACIÓN SE COMPROBARÁ CON LA RESPECTIVA CERTIFICACIÓN DEL ACTA O ESCRITURA PÚBLICA FIRMADA POR LOS ALCALDES DE LOS MUNICIPIOS QUE ACTUAREN ASOCIADAMENTE, EN LAS QUE SE HARÁ MENCIÓN DE LAS CERTIFICACIONES A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR. LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA SE COMPROBARÁ CON LA CERTIFICACIÓN DEL ACTA DE ELECCIÓN, FIRMADA POR EL PRESIDENTE Y SECRETARIO QUE LA PRESIDIERON. (1)

DURACIÓN Y SEDE DE LAS COMISIONES MUNICIPALES (1)

Art. 19.- LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES DURARÁN EN SUS FUNCIONES POR TODO EL PERÍODO DE ELECCIÓN DEL CONCEJO O CONCEJOS MUNICIPALES, PUDIENDO SER REELECTOS. LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES CONTINUARÁN EN SUS FUNCIONES HASTA QUE SEAN ELECTOS O DESIGNADOS LOS NUEVOS QUE LES SUSTITUYAN.

LAS AUTORIDADES, LOS EMPLEADOS Y LOS FUNCIONARIOS PODRÁN SUSTITUIR EN CUALQUIER TIEMPO A SUS RESPECTIVOS REPRESENTANTES.

LA SEDE DE LAS COMISIONES MUNICIPALES SERÁ LA DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD O LA MUNICIPALIDAD QUE SE HUBIERE DESIGNADO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA. EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES, LA SEDE DE LA COMISIÓN MUNICIPAL ESTARÁ UBICADA EN EL LOCAL DE LA RESPECTIVA ENTIDAD.

LAS MUNICIPALIDADES O LAS ENTIDADES MUNICIPALES, EN SU CASO, DEBERÁN PROPORCIONAR SOPORTE ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO A LAS COMISIONES MUNICIPALES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. (1)

FUNCIONAMIENTO (1)

Art. 20.- LAS COMISIONES MUNICIPALES SERÁN PRESIDIDAS POR LOS ALCALDES MUNICIPALES O POR UN REPRESENTANTE DESIGNADO POR ELLOS.

LAS COMISIONES MUNICIPALES SESIONARÁN VÁLIDAMENTE CON ASISTENCIA DE TRES DE SUS MIEMBROS, SIEMPRE QUE LOS CUATRO MIEMBROS QUE LA INTEGRAN HAYAN SIDO CONVOCADOS Y PODRÁN TOMAR DECISIONES CON EL VOTO DE LA MAYORÍA DE SUS MIEMBROS. EN CASO DE EMPATE EL ALCALDE O SU REPRESENTANTE TENDRÁN DOBLE VOTO. FUNCIONARÁN CON UN SECRETARIO ELECTO DE SU SENO.

LA COMISIÓN MUNICIPAL SERÁ CONVOCADA POR EL SECRETARIO DE LA MISMA, POR LO MENOS CON DOS DÍAS DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA SEÑALADA PARA LA SESIÓN. A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NO PODRÁ NEGÁRSELES PERMISO PARA ASISTIR A LAS SESIONES DE LA MISMA, POR TODO EL TIEMPO QUE ÉSTOS REQUIERAN.

LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES PODRÁN SER RECUSADOS, Y DEBERÁN EXCUSARSE O DECLARARSE IMPEDIDOS DE CONOCER SIEMPRE QUE ÉSTE TENGA UN INTERÉS PERSONAL O SU CÓNYUGE O PARIENTE DENTRO DEL CUARTO GRADO DE CONSANGUINIDAD O SEGUNDO DE AFINIDAD TUVIERE INTERÉS PERSONAL EN EL CASO QUE SE TRATA, LAS CUALES SERÁN CALIFICADAS POR LOS MIEMBROS DE LA RESPECTIVA COMISIÓN. (1)

ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES (1)

Art. 21.- SON ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES:

1. EJECUTAR LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LOS CASOS DE INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y DE ASCENSO DENTRO DE LA MISMA;
2. CONOCER DE LAS SANCIONES POR SUSPENSIONES SIN GOCE DE SUELDO Y POSTERGACIÓN EN EL DERECHO DE ASCENSO;
3. CONOCER DE LAS DEMANDAS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS CONSAGRADOS EN ESTA LEY, POR PARTE DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS;
4. RENDIR UN INFORME SEMESTRAL DE LABORES AL CONCEJO O CONCEJOS EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA Y A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS CORRESPONDIENTES;
5. INFORMAR DE MANERA INMEDIATA DE LAS RESOLUCIONES QUE EMITA A LOS REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL;
6. LAS DEMÁS QUE POR LEY LE COMPETAN. (1)

FUNCIONES DE MEDIACIÓN (1)

Art. 22.- LAS COMISIONES MUNICIPALES PODRÁN ACTUAR COMO INSTANCIAS DE MEDIACIÓN PARA SOLUCIONAR INCONFORMIDADES O PROBLEMAS DE ORDEN COLECTIVO O INDIVIDUAL QUE PUEDAN AGUDIZARSE EN PERJUICIO DE ALGUNA DE LAS PARTES O DE LA INSTITUCIÓN. EL FUNCIONARIO, EMPLEADO O LA AUTORIDAD MUNICIPAL SOLICITARÁN LA MEDIACIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL POR ESCRITO.

UNA VEZ PRESENTADA LA SOLICITUD, LA COMISIÓN MUNICIPAL DARÁ TRASLADO A LA OTRA PARTE, QUIEN TIENE UN TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES PARA RESPONDER SI ACEPTA O NO EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN. DE NO RECIBIR RESPUESTA EN EL TÉRMINO SEÑALADO SE ENTIENDE QUE EL PROCEDIMIENTO NO FUE ACEPTADO Y, EN CASO DE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, SE PROSIGUE CON EL RESPECTIVO TRÁMITE.

UNA VEZ ACEPTADO EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN, LA COMISIÓN MUNICIPAL INVITARÁ A LAS PARTES A LA SESIÓN DE MEDIACIÓN. EN LA FECHA SEÑALADA PARA LA SESIÓN, LA COMISIÓN MUNICIPAL AYUDARÁ A LAS PARTES DE MANERA INDEPENDIENTE E IMPARCIAL EN SUS ESFUERZOS POR LOGRAR EL ARREGLO AMISTOSO DE LA CONTROVERSIA, SIN HACER SUGERENCIAS QUE INDUZCAN A UNA DETERMINADA DECISIÓN Y PARA ELLO EXPLICARÁ A LAS PARTES EL ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO Y SUS EFECTOS TANTO JURÍDICOS COMO PRÁCTICOS Y LAS MOTIVARÁ A EXPRESAR Y ANALIZAR LAS DISTINTAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y, DE IGUAL FORMA, EN CASO DE LOGRAR ACUERDO, SUSCRIBIRÁ EL ACUERDO DE MEDIACIÓN CONJUNTAMENTE CON LAS PARTES. (1)

TÍTULO IV
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DEL ACCESO Y VINCULACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

OBJETIVO

Art. 23.- El proceso de acceso y vinculación tiene por objeto garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, en base a mérito y aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos o cargos.

OBLIGATORIEDAD DEL CONCURSO

Art. 24.- El acceso a la carrera administrativa municipal y los ascensos a cargos de superior nivel comprendidos dentro de la misma o los ascensos de categoría dentro de un mismo cargo o empleo, se hará por concurso previamente convocado por el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda.

En los concursos se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

ORGANISMOS COMPETENTES

Art. 25.- Las Comisiones Municipales son competentes para realizar procesos de selección, previa solicitud y convocatoria de la autoridad correspondiente.

Cuando en los procesos de selección se necesitare de personal especializado para la elaboración y realización de pruebas de idoneidad, acreditación de requisitos y méritos y de cualquiera otra actividad dentro de los procesos de selección, los Concejos Municipales, proporcionarán la colaboración del personal municipal especializado en la materia de que se trate y en caso la municipalidad no contare con dicho personal, podrán solicitar colaboración a otras instituciones del Estado, quienes estarán obligadas a proporcionarla; también podrán contratar entidades públicas o privadas que vendan servicios especializados.

DE LAS CLASES DE CONCURSO

Art. 26.- Los concursos serán de dos clases: de ascenso y abiertos.

Los concursos de ascenso serán convocados para promover a niveles y categorías superiores, a los servidores públicos de carrera de la respectiva municipalidad o entidad municipal que demuestren poseer los requisitos y méritos exigidos para el desempeño del cargo.

Los concursos abiertos se realizarán en los casos de acceso a una plaza nueva o en los casos en que a la convocatoria hecha de conformidad al inciso anterior, no se presentaren candidatos en el término estipulado en la misma o cuando realizado el proceso de selección los aspirantes no hubieren obtenido la calificación requerida o la autoridad encargada de nombrar objetare la propuesta en los términos del Art. 31.

En los concursos, únicamente se admitirá a los solicitantes que reúnan los requisitos contemplados en los N° 1, 2, 4 y 5 del Art. 12.

DE LOS CONCURSOS DE ASCENSOS DE NIVEL (1)

Art. 27.- AL OCURRIR UNA VACANTE EN UNA MUNICIPALIDAD O ENTIDAD MUNICIPAL, EL RESPECTIVO CONCEJO O EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA, CONVOCARÁ A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA DE LA RESPECTIVA INSTITUCIÓN QUE TUVIEREN INTERÉS, POR MEDIO DE AVISO COLOCADO EN LA CARTELERA OFICIAL DE LA MISMA. LA ESQUELA SERÁ FIJADA POR EL TÉRMINO DE CINCO DÍAS ANTERIORES A LA FECHA DEL CONCURSO. (1)

DE LOS CONCURSOS ABIERTOS

Art. 28. - En los casos de acceso a una plaza nueva o al ocurrir una vacante que no pueda llenarse por concurso de ascenso, el respectivo Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa convocará a quienes tuvieren interés por medio de aviso al público colocado en la cartelera oficial de la municipalidad o municipalidades en caso de actuación asociada. La esquela será fijada por el término de quince días anteriores a la fecha del concurso.

En caso la vacante fuere en los niveles de dirección o técnico, será obligatorio además convocar por medio de aviso en un periódico de mayor circulación, hecho por lo menos con ocho días de anterioridad a la fecha del concurso, pudiendo además, emplear otros mecanismos y medios de convocatoria.

El aviso contendrá el número de plazas disponibles, las funciones propias del cargo o empleo, los requisitos y méritos necesarios para ocuparlas y la fecha en que se cerrará la inscripción y se verificarán la o las pruebas de idoneidad.

PRUEBAS DE IDONEIDAD

Art. 29.-Las pruebas de idoneidad o instrumentos de selección tienen como finalidad explorar competencias de los concursantes con énfasis en conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo a acceder.

Las pruebas de idoneidad consistirán en la realización de uno o más exámenes de conocimientos generales o especiales para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación, pudiendo incluir estudios psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otras pruebas que aseguren la objetividad y la racionalidad en el proceso de selección.

En los concursos abiertos podrán incluirse como instrumentos de selección, cursos relacionados con el desempeño de las funciones de los empleos a proveer.

La valoración de los anteriores factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

DE LOS CONCURSOS DE ASCENSO DE CATEGORÍA (1)

Art. 30.- LOS CONCURSOS PARA ASCENSO DE CATEGORÍA SE CONVOCARÁN ANUALMENTE, Y TENDRÁN DERECHO A PARTICIPAR TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE HABIENDO LABORADO A ESA FECHA, UN MÍNIMO DE DOS AÑOS EN UNA DETERMINADA CATEGORÍA, ACREDITAREN LAS COMPETENCIAS Y MÉRITOS REQUERIDOS PARA LA CATEGORÍA INMEDIATA SUPERIOR.

LA COMISIÓN MUNICIPAL EXAMINARÁ Y CALIFICARÁ LOS REQUISITOS Y MÉRITOS ACREDITADOS POR LOS CONCURSANTES Y COMUNICARÁ AL CONCEJO O AL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA, LOS NOMBRES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE HUBIEREN SIDO CALIFICADOS SATISFACTORIAMENTE Y ÉSTOS ACORDARÁN EL ASCENSO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES AL DE LA COMUNICACIÓN QUE LA COMISIÓN LE HAGA. (1)

SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Art. 31.- Con base en los resultados de las pruebas de acceso a la carrera administrativa municipal o de la calificación de requisitos y méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo Municipal o al Alcalde Municipal, o a la Máxima Autoridad Administrativa, que corresponda hacer el nombramiento. En caso el número de concursantes fuere inferior a tres, la Comisión lo informará así a la autoridad convocante y le proporcionará los concursantes calificados.

El Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, deberá hacer el nombramiento de entre los comprendidos en la propuesta de la Comisión Municipal, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso, lo acordará razonadamente y lo comunicará a la Comisión, solicitando una nueva propuesta.

En los casos del inciso anterior, la Comisión Municipal realizará un último concurso abierto observando los mismos procedimientos establecidos en esta Ley y en este caso, se deberá nombrar al funcionario o empleado de entre los tres comprendidos en la nueva propuesta, salvo que el concurso fuere declarado desierto por la Comisión, en cuyo caso el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa según el caso, podrán nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos.

En los casos de ausencia de concursantes o los concursantes no llenaren los requisitos o no hubieren obtenido la calificación necesaria, se declarará desierto el concurso y se deberá realizar uno nuevo. Si el nuevo concurso se declarare nuevamente desierto, la Comisión Municipal lo informará así a la autoridad correspondiente, quien podrá nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos. Si el nuevo concurso se realizare normalmente, se seguirán las reglas establecidas en los tres primeros incisos de este artículo.

Todo concursante tiene derecho a conocer los resultados del proceso de selección o ascenso en que hubiere participado y la calificación obtenida.

VIGENCIA DE LAS PROPUESTAS

Art. 32.- Dentro del plazo de un año contado partir de la fecha de la entrega de la terna o nómina de los mejores calificados, resultado de los procesos de selección realizados por las Comisiones Municipales, la Municipalidad o Municipalidades que actuaren asociadamente y demás Entidades Municipales, podrán obviar la realización de nuevos concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias y nombrar los nuevos funcionarios o empleados de entre los comprendidos en dichas ternas o nóminas.

Los aspirantes propuestos en una terna o nómina tendrán derecho en el mismo período a participar en concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares, sin necesidad de realizar nuevas pruebas de idoneidad ni acreditar más requisitos y méritos, y si su calificación estuviere entre los tres mejor calificados, formará parte de la terna que se propondrá a la autoridad correspondiente.

CONCURSOS INTERMUNICIPALES PARA BANCO DE ASPIRANTES CALIFICADOS

Art. 33.- Los Concejos Municipales podrán suscribir Convenios entre ellos para realizar concursos abiertos para distintos cargos o empleos, con el objeto de contar con un banco de aspirantes de los municipios firmantes del convenio o de aspirantes en general, de entre los cuales puedan seleccionar a los que de acuerdo a las normas del Convenio hubieren calificado satisfactoriamente, en caso de ocurrir una vacante o necesitar la creación de una nueva plaza.

El proceso de selección será convocado por los Concejos Municipales que firmaren el Convenio y será realizado de conformidad a la presente Ley, por la institución o equipo que las mismas municipalidades decidieren y será supervisado por una Comisión integrada por un representante de los Concejos Municipales que firmaren el Convenio, un representante de los Alcaldes respectivos y un representante electo por los funcionarios y empleados de las municipalidades suscriptoras del Convenio, en votación convocada al efecto por los Alcaldes respectivos.

El municipio o entidad municipal que necesitare llenar un cargo o empleo vacante, podrá hacerlo de entre aspirantes calificados satisfactoriamente en los concursos a que se refiere el inciso anterior, salvo que tuvieren fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso convocarán al concurso correspondiente de acuerdo a la presente Ley.

CASOS EN QUE NO ES NECESARIO EL CONCURSO

Art. 34.- Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de concurso en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de personas que habiendo pertenecido a la carrera administrativa municipal, se hubieren retirado voluntariamente o por supresión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un período no menor de dos años y su retiro no exceda de igual lapso;
2. Cuando se trate de personas comprendidas en la nómina de elegibles propuesta por la Comisión Municipal respectiva para empleos o cargos iguales o similares de la misma clase;

3. Cuando se trate de nombrar en plazas o contratar funcionarios o empleados para prestación de servicios cuya duración, en ambos casos, no exceda de cuatro meses. Los anteriores nombramientos y contratos no podrán realizarse nuevamente en el mismo año calendario; y,
4. Cuando se trate de llenar plazas vacantes de forma interina.

PERÍODO DE PRUEBA (1)

Art. 35.- TODO FUNCIONARIO O EMPLEADO QUE PRETENDA INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, SERÁ NOMBRADO EN PERÍODO DE PRUEBA POR EL TÉRMINO DE TRES MESES Y SI SU DESEMPEÑO LABORAL FUERE BIEN EVALUADO POR LA AUTORIDAD QUE LO NOMBRÓ, ADQUIRIRÁ LOS DERECHOS DE CARRERA Y DEBERÁ SER INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

SI EL FUNCIONARIO O EMPLEADO FUERE NEGATIVAMENTE EVALUADO, CONFORME A CRITERIOS DE IDONEIDAD, COMPETENCIA, RESPONSABILIDAD, EFICIENCIA, PUNTUALIDAD, EFECTIVIDAD Y OTROS SIMILARES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA O A LA FINALIZACIÓN DEL MISMO, PODRÁ SER REMOVIDO DE SU CARGO, SIN MÁS TRÁMITE QUE LA PREVIA NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN, DEBIÉNDOSE DAR INFORME A LA COMISIÓN MUNICIPAL QUE LO PROPUSO.

TRANSCURRIDO EL PERÍODO DE PRUEBA SIN QUE LA AUTORIDAD QUE NOMBRÓ AL EMPLEADO O FUNCIONARIO LO HAYA REMOVIDO, SE PRESUME QUE SU DESEMPEÑO LABORAL HA SIDO EVALUADO SATISFACTORIAMENTE, ADQUIRIRÁ LOS DERECHOS DE CARRERA Y SE PROCEDERÁ COMO EN EL PRIMER INCISO. (1)

DEL PERÍODO DE PRUEBA EN CASO DE EMPLEADOS O FUNCIONARIOS DE CARRERA

Art. 36.- Cuando un empleado o funcionario de carrera hubiere sido seleccionado para un nuevo empleo dentro del mismo nivel o ascendido a cargo de nivel superior, el nombramiento se hará en período de prueba por el término de dos meses y si el empleado o funcionario no obtuviere calificación satisfactoria de su desempeño, regresará al cargo que venía desempeñando antes del concurso, conservando su inscripción en la carrera administrativa.

En caso de evaluación satisfactoria, deberá nombrársele en forma definitiva y actualizarse su inscripción en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal correspondientes.

DE LOS NOMBRAMIENTOS INTERINOS

Art. 37.- Podrá nombrarse interinamente a una persona para desempeñar un cargo o empleo que estuviere vacante por cualquier causa, a partir de la convocatoria al correspondiente concurso y por el tiempo necesario para la realización del proceso de selección, adjudicación y nombramiento propios del mismo.

El nombramiento interino puede hacerse por un plazo máximo de cuatro meses calendarios y únicamente podrá prorrogarse hasta por dos meses más, en los casos en que los procesos de selección no hayan podido culminarse.

En el caso de una vacante, originada en el ascenso o traslado de su titular a otro cargo, los empleados o funcionarios de carrera de la correspondiente municipalidad o entidad municipal tendrán derecho preferencial a ser nombrados interinamente en los cargos dejados vacantes por el ascendido o trasladado, durante el período de prueba de éstos en el nuevo cargo, y si el ascendido o trasladado fuere nombrado definitivamente, podrá prorrogarse hasta por el término que dure el proceso de selección que fuere su consecuencia, en los términos establecidos en el inciso anterior.

El funcionario o empleado podrá participar en el concurso convocado para llenar la plaza vacante que ocupa interinamente.

DE LA ELECCIÓN O NOMBRAMIENTO DE EMPLEADOS O FUNCIONARIOS DE CARRERA EN CARGOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 38.- Los empleados o funcionarios de carrera podrán desempeñar cargos de elección popular para los cuales hayan sido electos y si desearen conservar los derechos que la presente Ley concede a los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa municipal, deberán solicitar dentro de los

sesenta días siguientes a su elección y antes de iniciar el desempeño del nuevo empleo, licencia sin goce de sueldo y de una sola vez, por todo el período de su actuación en el cargo para el cual fueren elegidos, licencia que en ningún caso podrá ser denegada.

También podrán desempeñar cargos no comprendidos en la carrera administrativa para los cuales hayan sido nombrados en la misma municipalidad o entidad municipal o cuando con autorización de éstas, desempeñaren un cargo en otra distinta. El desempeño del cargo no comprendido en la carrera administrativa será por el tiempo que haya sido nombrado por la municipalidad o por la entidad municipal y en el segundo caso, el nombramiento será por el plazo acordado por las municipalidades o entidades de que se trate. En ambos casos, el plazo no podrá exceder de tres años.

En cualquier momento, durante los plazos indicados en los dos incisos anteriores o a la finalización de los mismos, el empleado o funcionario podrá solicitar su restitución en el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o renunciar a él.

La solicitud de restitución a que se refiere el inciso anterior, deberá hacerse dentro de los sesenta días posteriores a la terminación del período para que el funcionario o empleado fue electo o a la renuncia del cargo no comprendido en la carrera administrativa. La Municipalidad o Entidad Municipal está obligada a nombrarlo en el cargo que originalmente desempeñaba o a nombrarlo en otro similar, dentro de los treinta días de recibida la solicitud de restitución.

PLAZO DEL INTERINATO EN CASOS DE CARGOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 39.- En los casos de elección popular o nombramiento de un empleado o funcionario en cargo no comprendido en la carrera administrativa municipal, a que se refiere el artículo anterior, podrá nombrarse para que desempeñe interinamente el cargo que queda vacante a cualquier funcionario o empleado de la misma municipalidad o entidad municipal que acredite los méritos y requisitos mínimos necesarios para su desempeño y en caso de no haberlo podrá nombrarse a cualquiera otra persona que acredite los méritos y requisitos propios del cargo. El nombramiento se entiende hecho por todo el plazo que el titular desempeñare el cargo no comprendido en la carrera administrativa, en la forma establecida en el artículo anterior.

En el caso que a la finalización de la licencia solicitada por el empleado o funcionario que hubiere sido electo o vencido el tiempo acordado para el desempeño de un cargo no comprendido en la carrera administrativa, los interesados no solicitaren su restitución al cargo en que ostentaren derechos de carrera, el interino continuará ejerciendo el cargo y adquirirá sin más trámite los derechos de carrera correspondientes al mismo.

DE LOS TRASLADOS

Art. 40.- Los funcionarios y empleados de carrera pueden ser trasladados dentro del mismo municipio o entidad municipal, de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, siempre que dicho traslado no signifique rebaja de categoría o nivel y no implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de cualquier otro derecho.

El traslado puede realizarse por razones de conveniencia para la administración municipal, de reorganización de la institución, por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas, o por solicitud del funcionario o empleado.

De acuerdo a Convenio de cooperación entre dos municipalidades y por razones de necesidad de reforzamiento eventual en áreas determinadas, podrán destacarse de manera temporal, de una municipalidad a otra, los funcionarios o empleados que fueren necesarios, previo consentimiento de éstos. Los empleados o funcionarios conservarán los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la municipalidad de origen.

DE LAS PERMUTAS

Art. 41.- Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de una misma municipalidad o entre dos municipalidades, de forma temporal o definitiva, si fuere conveniente para la administración municipal y hubiere anuencia de los primeros. Los funcionarios o empleados conservarán los derechos derivados de su antigüedad.

CAPÍTULO II
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SU CALIFICACIÓN

Art. 42.- El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos del puesto de trabajo contenidos en los manuales correspondientes de acuerdo a las políticas, planes, programas y estrategias de la Municipalidad o Entidades Municipales, en el período a evaluar, teniendo en cuenta factores objetivos medibles, cuantificables y verificables; el resultado de esta evaluación será la calificación para dicho período.

Art. 43.- La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los servidores públicos de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

1. Conceder estímulos a los empleados;
2. Formular programas de capacitación;
3. Otorgar becas y comisiones de estudio relacionados con el cargo o la gestión municipal;
4. Evaluar procesos de selección; y,
5. Determinar la permanencia en el servicio.

OBLIGACIÓN DE EVALUAR, CALIFICAR Y REGISTRAR

Art. 44.- La evaluación del desempeño laboral de los empleados deberá hacerse y calificarse al menos una vez por año, en los términos que determine el correspondiente manual. No obstante, si durante este período el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, recibe información debidamente sustentada de que el desempeño laboral de un empleado o funcionario es deficiente, podrá ordenar por escrito, que se le evalúe y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Las evaluaciones serán registradas en el expediente del empleado o funcionario, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal.

NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN (1)

Art. 45.- LA CALIFICACIÓN PRODUCTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, DEBERÁ SER NOTIFICADA AL EVALUADO, QUIEN EN CASO DE INCONFORMIDAD PODRÁ SOLICITAR AL CONCEJO, Y EN SU AUSENCIA AL ALCALDE Y EN LA AUSENCIA DE AMBOS A LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, QUE SE REVISE LA EVALUACIÓN PRACTICADA. LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE DESIGNARÁ A UNO O MÁS FUNCIONARIOS IDÓNEOS PARA QUE REALICEN LA REVISIÓN O PRACTIQUEN UNA NUEVA EVALUACIÓN, SEGÚN EL CASO. (1)

ADECUACIÓN DE MANUALES DE EVALUACIÓN

Art. 46.- Los manuales de evaluación de desempeño laboral, deberán mantenerse debidamente actualizados y adecuados a las características del puesto de trabajo, circunstancias de desempeño del cargo y objetivos perseguidos por la municipalidad o entidad municipal.

CAPÍTULO III
DE LA CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN (1)

Art. 47.- LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA TENDRÁ COMO OBJETIVO FUNDAMENTAL EL ÓPTIMO EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS PROPIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y ESTARÁ ORIENTADA A PROPICIAR EL MEJORAMIENTO EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, A ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR LAS POTENCIALIDADES, DESTREZAS Y HABILIDADES DE LOS EMPLEADOS, ASÍ COMO A SUBSANAR LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

PARA GARANTIZAR ESTOS OBJETIVOS, ES NECESARIA LA CAPACITACIÓN PERMANENTE DE LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS MUNICIPALES, POR LO QUE ES OBLIGATORIO LA CREACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL, QUE ESTARÁ A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL. (1)

DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL (1)

Art. 48.- CRÉASE EL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, COMO UN PROGRAMA ESPECIAL PERMANENTE DESTINADO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS REGULADOS EN LOS ARTS. 6, 7, 8 Y 9 DE LA PRESENTE LEY.

PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY, EL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL, PODRÁ DENOMINARSE COMO "CENTRO DE FORMACIÓN".

LOS FONDOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL DEBERÁN SER ESTIMADOS E INCLUIDOS ANUALMENTE EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS COMO LO DISPONE EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL. (1)

PLANES DE CAPACITACIÓN Y OBLIGATORIEDAD (1)

Art. 49.- LAS MUNICIPALIDADES, INDIVIDUAL O ASOCIADAMENTE Y DEMÁS ENTIDADES MUNICIPALES, ESTÁN EN LA OBLIGACIÓN DE COOPERAR Y COORDINAR CON EL CENTRO DE FORMACIÓN A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, EN LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 47 DE ESTA LEY.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, HARÁ PROPUESTA AL CONSEJO DIRECTIVO DEL MISMO, PARA QUE ÉSTE APRUEBE LAS TARIFAS CORRESPONDIENTES AL PAGO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR DICHO INSTITUTO CONFORME AL PRESENTE ARTÍCULO.

LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS ESTÁN OBLIGADOS A RECIBIR LAS CAPACITACIONES A QUE HAYAN SIDO ASIGNADOS POR LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE Y SERÁN TOMADAS EN CUENTA PARA LOS ASCENSOS, PROMOCIONES E INCENTIVOS. (1)

REGISTRO DE CAPACITACIONES

Art. 50.- Las capacitaciones recibidas por el funcionario o empleado deberán registrarse en su expediente personal, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma deberán registrarse los estudios realizados y capacitaciones recibidas por iniciativa propia del funcionario o empleado.

CAPÍTULO IV
DEL RETIRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

CAUSALES

Art. 51.- El retiro de la carrera administrativa, de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia legalmente comprobada;
2. Por jubilación;
3. Por invalidez absoluta;
4. Por despido;
5. Por disolución de las Entidades Municipales creadas por uno o más municipios, a las cuales prestare sus servicios el empleado o funcionario;

6. Por disolución de las asociaciones de Municipios;
7. Por las demás que determinen las Leyes.

PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA

Art. 52.- El retiro de la carrera administrativa, por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, conlleva la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo los derechos a prestaciones que fueren su consecuencia.

DERECHOS DEL EMPLEADO O FUNCIONARIO DE CARRERA EN CASO DE SUPRESIÓN DEL CARGO, RENUNCIA, INCAPACIDAD TOTAL Y MUERTE

Art. 53.- En los casos que a los funcionarios o empleados de carrera independientemente de su relación jurídico laboral, se les comunique o notifique la supresión de la plaza o cargo, éstos podrán ser incorporados a empleos similares o de mayor jerarquía o podrán ser indemnizados.

En el caso de incorporación a cargos similares o de mayor jerarquía, se requerirá del consentimiento del funcionario o empleado y si éste no lo diere, deberá ser indemnizado.

La indemnización a que se refieren los incisos anteriores, sólo procederá cuando los funcionarios o empleados de carrera, cesaren en sus funciones por supresión de plaza o cargo, y tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza o cargo, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;
b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones; y,
c) Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.

Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.

En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al funcionario o empleado se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior. Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la Ley, tendrá el derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

Toda vez que el empleado o funcionario no tenga la protección regulada en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones o en la Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, en caso de incapacidad total, tendrá derecho a una prestación económica equivalente a la cuantía que recibía de acuerdo al inciso anterior y nunca inferior a ella. A igual prestación tendrán derecho el beneficiario o beneficiarios del empleado o funcionario que falleciere, en la proporción que éste hubiere determinado y en su defecto los herederos.

Las indemnizaciones a que se refiere este artículo serán pagadas de manera inmediata y en su totalidad, salvo que existiere incapacidad financiera de la institución respectiva, en cuyo caso podrá pagarse, durante el año en que ocurra el hecho, por cuotas mensuales equivalentes al salario que devengaba el empleado o funcionario y el resto, si lo hubiere, deberá ser consignado en el presupuesto del año siguiente y pagado a más tardar en el primer trimestre de dicho año.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo.

Art. 53-A.- LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES, GOZARÁN DE UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR LA RENUNCIA VOLUNTARIA A SU EMPLEO.

LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO, DEBIDAMENTE FIRMADA POR LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES, Y ACOMPAÑADA DE COPIA DE SU DOCUMENTO UNICO DE IDENTIDAD, Y CONSTAR EN HOJAS PROPORCIONADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, O SUS DEPENDENCIAS DEPARTAMENTALES, O EN HOJAS PROPORCIONADAS POR LOS JUECES DE PRIMERA INSTANCIA CON JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL, EN LAS QUE SE HARÁ CONSTAR LA FECHA DE EXPEDICIÓN Y SIEMPRE QUE HAYAN SIDO UTILIZADAS EL MISMO DÍA O DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A ESA FECHA, O EN DOCUMENTO PRIVADO AUTENTICADO.

LA RENUNCIA PRODUCIRÁ SUS EFECTOS SIN NECESIDAD DE ACEPTACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL.

LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES QUE RENUNCIEN VOLUNTARIAMENTE A SU EMPLEO, DEBERÁN INTERPONER SU RENUNCIA A MÁS TARDAR EL ÚLTIMO DÍA HÁBIL DEL MES DE SEPTIEMBRE DE CADA AÑO, INDICANDO LA FECHA EN QUE SURTIRÁ EFECTOS, PARA QUE EL CONCEJO MUNICIPAL INCLUYA EN SU PROYECTO DE PRESUPUESTO, LOS FONDOS NECESARIOS PARA CUBRIR DICHAS PRESTACIONES.

LAS RENUNCIAS QUE SE PRESENTEN DESPUÉS DEL MES DE SEPTIEMBRE, SEGUIRÁN EL TRÁMITE ESTABLECIDO EN ESTA LEY, PARA SURTIR EFECTOS EN EL SIGUIENTE EJERCICIO FISCAL.

SI NO SE APROBAREN LOS FONDOS PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES POR RENUNCIA, LOS EMPLEADOS CONTINUARÁN LABORANDO EN LA MUNICIPALIDAD, SI AÚN ESTUVIEREN EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO O EMPLEO.

ES OBLIGACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL, INCLUIR EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO PARA EL SIGUIENTE EJERCICIO FISCAL, LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES POR RENUNCIA, EN BASE AL NÚMERO DE EMPLEADOS QUE PRETENDAN RENUNCIAR SEGÚN LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO.

EL CONCEJO MUNICIPAL DEBERÁ NOTIFICAR A LOS RENUNCIANTES, LA APROBACIÓN O NO DE LOS FONDOS PRESUPUESTARIOS PARA CUBRIR LA PRESTACIÓN POR RENUNCIA, A MÁS TARDAR DIEZ DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL. (4)

MONTO DE LA PRESTACIÓN (4)

Art. 53-B.- LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES QUE RENUNCIEN A SU EMPLEO, RECIBIRÁN UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE A QUINCE DÍAS DE SALARIO BÁSICO POR CADA AÑO DE SERVICIO Y PROPORCIONAL POR FRACCIONES DE AÑO.

PARA LOS EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, NINGÚN SALARIO PODRÁ SER SUPERIOR A DOS VECES EL SALARIO MÍNIMO DIARIO LEGAL VIGENTE DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS.

UNA VEZ APROBADAS LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS CORRESPONDIENTES, DICHA PRESTACIÓN DEBERÁ SER CANCELADA A MÁS TARDAR EN LOS SIGUIENTES SESENTA DÍAS POSTERIORES A LA FECHA EN QUE SE HIZO EFECTIVA LA RENUNCIA. (4)

GOCE DE LA PRESTACIÓN (4)

Art. 53-C.- LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES GOZARÁN UNA SOLA VEZ DE LA PRESTACIÓN POR RENUNCIA. EN CONSECUENCIA, SI INGRESAREN A LABORAR A OTRA MUNICIPALIDAD DISTINTA A AQUELLA EN QUE INTERPUSIERON SU RENUNCIA, O EN LA MISMA, NO GOZARÁN DEL DERECHO ESTABLECIDO EN ESTA LEY, SINO HASTA TRANSCURRIDOS CINCO AÑOS, DESDE LA INTERPOSICIÓN DE SU RENUNCIA.

TAMPOCO GOZARÁN DE UNA NUEVA PRESTACIÓN POR RENUNCIA, AQUELLOS EMPLEADOS QUE HAYAN MODIFICADO SU MODALIDAD DE VINCULACIÓN CON LA MUNICIPALIDAD, COMO HABER RENUNCIADO A PLAZA ESTABLECIDA EN LEY DE SALARIOS, Y PASAR A MODALIDAD DE CONTRATOS, O VICEVERSA. (4)

NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA (4)

Art. 53-D.- EL CONCEJO MUNICIPAL ESTARÁ OBLIGADO A RECIBIR LA RENUNCIA, DEBIENDO ENTREGAR CONSTANCIA DEL DÍA Y HORA DE LA PRESENTACIÓN. EN CASO QUE EL CONCEJO SE

NEGARE A RECIBIR LA RENUNCIA O ENTREGAR LA CONSTANCIA REFERIDA, EL RENUNCIANTE ACUDIRÁ A LA SECCIÓN RESPECTIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

LA SECCIÓN CITARÁ CON SEÑALAMIENTO DE DÍA Y HORA AL CONCEJO MUNICIPAL O A SU REPRESENTANTE PARA NOTIFICARLE LA DECISIÓN DEL EMPLEADO DE RENUNCIAR; DE ESTA DILIGENCIA SE LEVANTARÁ ACTA QUE FIRMARÁN LAS PARTES, Y SI NO PUDIEREN O NO QUISIEREN FIRMAR, SE HARÁ CONSTAR ESTA CIRCUNSTANCIA, Y SE TENDRÁ POR INTERPUESTA LA RENUNCIA A PARTIR DE LA FECHA DE LA COMPARECENCIA DE LA O EL EMPLEADO MUNICIPAL. (4)

REGULACIONES SUPERIORES (4)

Art. 53-E.- EN AQUELLAS MUNICIPALIDADES EN LAS QUE, EN VIRTUD DE UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO U OTRA DISPOSICIÓN LEGAL, EXISTIERA UNA COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA SUPERIOR A LA ESTABLECIDA EN LA PRESENTE LEY, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN DICHAS FUENTES DE DERECHO. (4)

EXENCIÓN TRIBUTARIA (4)

Art. 53-F.- LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA QUE SE PAGUE A LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES, COMO CONSECUENCIA DE LAS REGULACIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY, ESTARÁ EXENTA DEL PAGO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA. (4)

DERECHOS DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO EN LOS CASOS DE DISOLUCIÓN DE ENTIDADES MUNICIPALES (1)

Art. 54.- EN CASO DE DISOLUCIÓN DE UNA ENTIDAD MUNICIPAL O ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS CONTEMPLADA EN LOS NUMERALES 5 Y 6 DEL Art. 51, LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES QUE CONFORMARON LA ASOCIACIÓN O ENTIDAD DE QUE SE TRATE, DEBERÁN CONTEMPLAR EN LAS DILIGENCIAS DE DISOLUCIÓN, LA INCORPORACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA A EMPLEOS SIMILARES O DE MAYOR JERARQUÍA EN SUS PROPIAS ADMINISTRACIONES Y EN CASO DE NO SER ESTO POSIBLE A INDEMNIZARLOS DE CONFORMIDAD AL Art. 53 DE LA PRESENTE LEY. (1)

TÍTULO V
REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DE LOS REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

DEL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Art. 55.- Crease el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal, como una dependencia recopiladora de toda la información referente a la carrera administrativa desempeñada por los funcionarios y empleados municipales y de otras entidades contempladas en la presente Ley.

En el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal se inscribirán todos los datos relativos a la identidad, acceso, desempeño, capacitación, retiro, beneficiarios y cualquiera otro dato que se considere conveniente de los empleados municipales incorporados a la carrera administrativa municipal.

El Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal informará de los asientos que tenga en su poder, por fax o correo electrónico a los Concejos, Alcaldes, Máximas Autoridades Administrativas, Comisiones Municipales y funcionarios que tuvieren relación directa con el asiento de que se trate y que lo solicitaren por cualquiera de tales medios. Asimismo certificará dichos asientos a solicitud escrita de parte interesada o por orden judicial.

Los Registros Municipales de la Carrera Administrativa Municipal informarán al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal de todos los asientos que obren en su poder y los de actualización de los mismos.

DEL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (1)

Art. 56.- CREASE EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, COMO UNA DEPENDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD O DE LAS DEMÁS ENTIDADES MUNICIPALES, RECOPILADORA DE TODA LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DESEMPEÑADA POR LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES. (1)

EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL SE INSCRIBIRÁN TODOS LOS DATOS RELATIVOS A LA IDENTIDAD, INGRESO, DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN, RETIRO, BENEFICIARIOS Y CUALQUIER OTRO DATO QUE SE CONSIDERE CONVENIENTE DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS INCORPORADOS A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL MUNICIPIO A QUE CORRESPONDA EL REGISTRO. (1)

LAS MUNICIPALIDADES DEBERÁN INCORPORAR E INSCRIBIR EN EL REGISTRO, A AQUELLOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES QUE DESDE ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE LEY, DESEMPEÑEN CARGOS O EMPLEOS DE CARÁCTER PERMANENTE PROPIOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, COMPRENDIDOS EN LOS ARTS. 6, 7, 8 Y 9 DE ESTA LEY; EXCEPTUANDO DE DICHA INSCRIPCIÓN, A AQUELLOS CARGOS O EMPLEOS QUE SEÑALA EL ART. 2 DE LA PRESENTE LEY. (5)

EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL INFORMARÁ DE LOS ASIENTOS QUE TENGA EN SU PODER, POR FAX O CORREO ELECTRÓNICO A LOS CONCEJOS, ALCALDES, MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, COMISIONES MUNICIPALES Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE TUVIEREN RELACIÓN DIRECTA CON EL ASIENTO DE QUE SE TRATE Y QUE LO SOLICITAREN POR CUALQUIERA DE TALES MEDIOS. ASIMISMO CERTIFICARÁ DICHOS ASIENTOS A SOLICITUD ESCRITA DE PARTE INTERESADA O POR ORDEN JUDICIAL. (1)

LOS CONCEJOS, ALCALDES, MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA Y LA COMISIÓN MUNICIPAL RESPECTIVA INFORMARÁN AL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TODOS LOS DATOS CONSIGNADOS EN ESTE ARTÍCULO, ASÍ COMO TODA RESOLUCIÓN QUE EMITAN AL RESPECTO. (1)

ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (1)

Art. 57.- EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TIENE COMO FUNCIÓN PRIMORDIAL INSCRIBIR A LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DAR CERTEZA DE LOS HECHOS, ACTOS Y RESOLUCIONES QUE EMITAN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN RESPECTO DE LOS SERVIDORES QUE ESTÁN DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL ESTARÁ A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL. (1)

ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (1)

Art. 58.- EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TIENE COMO FUNCIÓN PRIMORDIAL INSCRIBIR A LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DAR CERTEZA DE LOS HECHOS, ACTOS Y RESOLUCIONES QUE EMITAN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN RESPECTO DE LOS SERVIDORES DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD O ENTIDAD MUNICIPAL, QUE ESTÁN DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. (1)

EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL ESTARÁ A CARGO DEL RESPECTIVO ALCALDE MUNICIPAL O DE LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA. (1)

LAS MUNICIPALIDADES O ENTIDADES CORRESPONDIENTES, DEBERÁN IMPLEMENTAR LOS REGISTROS MUNICIPALES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL E INCORPORAR E INSCRIBIR A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LOS ARTÍCULOS PRECEDENTES. (5)

EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, DEBERÁ ACTUALIZARSE POR LAS MUNICIPALIDADES O ENTIDADES RESPECTIVAS, AL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, DEBIENDO INFORMAR A MÁS TARDAR DENTRO DE LOS TRES MESES SIGUIENTES A LA FINALIZACIÓN

DEL EJERCICIO FISCAL CORRESPONDIENTE DE TODOS LOS ASIENTOS QUE OBREN EN SU PODER Y LOS DE ACTUALIZACIÓN DE LOS MISMOS AL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL. (5)

UNA VEZ VENCIDO EL PLAZO SEÑALADO EN EL INCISO ANTERIOR, LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA PODRÁ APLICAR LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 107 DE SU LEY ORGÁNICA, EN EL CASO QUE LAS MUNICIPALIDADES O ENTIDADES NO HAYAN ACTUALIZADO EL REGISTRO Y ENVIADA LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN EL INCISO PRECEDENTE. (5)

TÍTULO VI
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO I
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

DERECHOS

Art. 59.- Los funcionarios o empleados de carrera gozarán de los siguientes derechos:

1. De estabilidad en el cargo, en consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la Ley;
2. De ascenso;
3. De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuviere asignados el cargo o empleo y la categoría para que hayan sido nombrados, pudiendo hacérsele únicamente los descuentos autorizados por la Ley;
4. De vacaciones, asuetos y licencias señalado en la ley correspondiente;
5. De aguinaldo en el mes de Diciembre de cada año;
6. De acceso a la información referente a su persona, asentada en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
7. De jubilación de conformidad a la Ley;
8. De indemnización por supresión de la plaza desempeñada;
9. De prestación económica por incapacidad total permanente;
10. De prestación económica para gastos funerarios equivalente a dos meses del salario que devengaba el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios;
11. De capacitación permanente sobre materias que interesan a la administración municipal;
12. Las demás que determine la Ley;
13. GOZAR DE UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA A SU EMPLEO; y, (4)
14. A NO SER OBJETO DE DESPIDO, O DESTITUCIÓN EL EMPLEADO O EMPLEADA QUE PADEZCA DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, NO PUDIENDO POR ESTAS CAUSAS SER OBJETO DE DESCUENTOS EN SUS SALARIOS. DICHA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, COMENZARÁ A PARTIR DE HABERSE EMITIDO EL DIAGNÓSTICO MÉDICO CORRESPONDIENTE Y SE EXTENDERÁ TRES MESES DESPUÉS DE HABERSE CONCLUIDO EL TRATAMIENTO MÉDICO RESPECTIVO, SALVO LAS CAUSALES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 68 DE ESTA LEY. EN ESTOS CASOS EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL ESTÁ OBLIGADO A CUBRIR LA TOTALIDAD DEL SUBSIDIO DIARIO POR INCAPACIDAD AL EMPLEADO O EMPLEADA CON ENFERMEDADES ANTES DESCRITAS, DURANTE EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU TRATAMIENTO, ASÍ COMO EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU RECUPERACIÓN. (6)

OBLIGACIONES

Art. 60.- Son obligaciones de los funcionarios y empleados de carrera, las siguientes:

1. Desempeñar con celo, diligencia y probidad las funciones inherentes a su cargo o empleo y en estricto apego a la Constitución de la República y normativa pertinente;
2. Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda;
3. Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tenga conocimiento por razón del cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;
4. Rechazar dádivas, promesas o recompensas que le ofrezcan como retribución a sus servicios, aun cuando sea a título de pronto despacho;
5. Respetar y dirigir con dignidad a los funcionarios y empleados que le estuvieren subordinados;
6. Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de su cargo;
7. Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo;
8. Conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con los demás funcionarios, empleados y trabajadores; y,
9. Ejercer el cargo o empleo de manera imparcial, sin atender razones de nacionalidad, sexo, raza, religión o ideas políticas.

PROHIBICIONES

Art. 61.- Se prohíbe a los funcionarios y empleados de carrera:

1. Imponer sanciones a sus subalternos que constituyan violación a cualquier derecho que las Leyes les concedan y, en general, distintas a las previstas legalmente y que resulten aplicables, o en represalia de orden político;
2. Solicitar a otros funcionarios o empleados, declaraciones, adhesiones, pronunciamientos o contribuciones de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política partidista;
3. Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político;
4. Desempeñar empleos de carácter público o privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo municipal, ya sea por coincidir en las horas de trabajo o porque el empleo, aunque se realice fuera de horas laborales, atente contra los intereses de la municipalidad o de la entidad municipal;
5. Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas con fines onerosos, referentes a terceros, que se tramiten en las oficinas donde el funcionario o empleado trabaja;
6. Desarrollar actividades que riñan con los intereses del municipio o entidad municipal para la que trabaja;
7. EXIGIR A LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL VIH; (3)
8. LAS DEMÁS QUE IMPONGAN LAS LEYES; (3)
9. NEGARSE A RECIBIR LA RENUNCIA DE LAS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES; y, (4)
10. ASIGNAR A MUJERES EMBARAZADAS O QUE PADEZCAN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, A TRABAJOS QUE REQUIEREN ESFUERZOS FÍSICOS INCOMPATIBLES CON SU ESTADO O ENFERMEDAD, A PARTIR DE SU DIAGNÓSTICO Y HASTA HABER AGOTADO EL TRATAMIENTO RESPECTIVO. (6)

Art. 61-A.- QUEDA PROHIBIDO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA REALIZAR CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN, DESPIDO O DESTITUCIÓN A TODO EMPLEADO O EMPLEADA A QUIEN SE LE DIAGNOSTIQUE Y CERTIFIQUE POR MEDIO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES RELACIONADAS CON EL SECTOR SALUD, EL PADECIMIENTO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, QUIENES TENDRÁN EL DERECHO A MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LAS QUE HA TENIDO ANTES DE LA EMISIÓN DE LA REFERIDA CERTIFICACIÓN MÉDICA, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 82 DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (6)

TÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
SANCIONES Y CAUSALES

SANCIONES

Art. 62.- Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las Leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en esta ley, quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada;
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión sin goce de sueldo;
4. Postergación del derecho de ascenso; y,
5. Despido del cargo o empleo.

DE LAS AMONESTACIONES (1)

Art. 63.- SERÁN SANCIONADOS CON AMONESTACIÓN VERBAL PRIVADA LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE COMETAN FALTAS LEVES DETERMINADAS EN EL RESPECTIVO REGLAMENTO INTERNO Y QUE NO IMPLIQUEN INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EXPRESADAS EN EL ART. 60, EXCEPTO EL INCUMPLIMIENTO OCASIONAL DE LAS COMPRENDIDAS EN EL NUMERAL 2 DEL CITADO ARTÍCULO, QUE SE SANCIONARÁN DE ACUERDO A ESTE INCISO.

EN CASO DE REINCIDENCIA, DENTRO DEL PLAZO DE DOS MESES SIGUIENTES A LA FECHA DE COMISIÓN DE LA PRIMERA FALTA, LA AMONESTACIÓN SE HARÁ POR ESCRITO.

LAS AMONESTACIONES SERÁN IMPUESTAS POR EL CONCEJO, EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y FUNCIONARIOS DEL NIVEL DE DIRECCIÓN, CON LA SOLA COMPROBACIÓN DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (1)

DE LAS SUSPENSIONES (1)

Art. 64.- SERÁN SANCIONADOS CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR TREINTA DÍAS LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE NO CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES INDICADAS EN EL Art. 60, EXCEPCIÓN HECHA DEL CASO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR.

LAS SUSPENSIONES HASTA POR CINCO DÍAS, PODRÁN SER IMPUESTAS POR LOS CONCEJOS, ALCALDES O LAS MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES, DANDO AUDIENCIA POR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS AL SERVIDOR PÚBLICO, A FIN QUE SE PRONUNCIE SOBRE LAS IMPUTACIONES QUE SE LE HACEN. SI NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA AUTORIDAD COMPETENTE DECRETARÁ LA SUSPENSIÓN. SI CONTESTARE OPONIÉNDOSE, ABRIRÁ EL PROCEDIMIENTO A PRUEBA POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS IMPRORROGABLES, A FIN QUE SE APORTEN LAS PRUEBAS QUE ESTIMAREN PROCEDENTES, Y VENCIDO ESTE TÉRMINO, RESOLVERÁ LO PERTINENTE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. ESTE TIPO DE SUSPENSIONES NO CUENTAN PARA LOS EFECTOS DEL Art. 68.

LAS SUSPENSIONES POR MÁS DE CINCO DÍAS SERÁN IMPUESTAS POR EL CONCEJO O EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA RESPECTIVA COMISIÓN MUNICIPAL Y DE ACUERDO AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN ESTA LEY. (1)

MEDIDA CAUTELAR POR DETENCIÓN (1)

Art. 65.- LA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO PROCEDERÁ TAMBIÉN, CUANDO POR AUTORIDAD COMPETENTE SE DECRETE CONTRA EL FUNCIONARIO O EMPLEADO, AUTO DE DETENCIÓN SEA ÉSTA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL POR DELITO. LA SUSPENSIÓN DURARÁ POR TODO EL TIEMPO QUE DURE LA DETENCIÓN ADMINISTRATIVA O JUDICIAL.

EN LOS CASOS CONTEMPLADOS EN ESTE ARTÍCULO BASTARÁ EL INFORME SOLICITADO POR LA COMISIÓN MUNICIPAL A LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA O DEL JUEZ RESPECTIVO PARA QUE OPERE LA SUSPENSIÓN. EN CASO DE SER SENTENCIADO EL EMPLEADO O FUNCIONARIO POR DELITO DOLOSO Y LA SENTENCIA ESTÉ EJECUTORIADA, SE PROCEDERÁ A PEDIR AL JUEZ CON COMPETENCIA EN LO LABORAL DEL MUNICIPIO QUE SE TRATE, LA RESPECTIVA QUE AUTORICE EL CORRESPONDIENTE DESPIDO. (1)

DE LAS POSTERGACIONES EN EL DERECHO DE ASCENSO

Art. 66.- Las postergaciones en el derecho de ascenso serán impuestas por el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta Ley.

La postergación en el derecho a ascenso se aplicará a funcionarios o empleados que hayan sido reprobados en la evaluación de desempeño o en las capacitaciones recibidas o hubiere sido suspendido dos o más veces de acuerdo al inciso tercero del artículo 63, en el año anterior a la fecha en que le corresponda ascender. La postergación del derecho de ascenso no excederá de dos años contados desde la fecha en que sucediere la causa que motivó dicha postergación.

DE LOS DESPIDOS

Art. 67.- Las sanciones de despido serán impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según el caso, previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, en caso de actuación asociada de las municipalidades o de las entidades municipales, de acuerdo al procedimiento contemplado en esta Ley.

CAUSALES DE DESPIDO

Art. 68.- Son causales de despido, las siguientes:

1. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art. 60 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el Art. 61, cuando con dicho incumplimiento se cause grave trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades de la oficina de que se trate o al desarrollo de funciones de la administración;
2. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año, autorizadas por la Comisión Municipal;
3. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
4. ABANDONO DEL CARGO O EMPLEO, QUE SE PRESUMIRÁ CUANDO EL FUNCIONARIO O EMPLEADO FALTARE AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES POR MÁS DE OCHO DÍAS HÁBILES CONSECUTIVOS SIN CAUSA JUSTIFICADA; (1)
5. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso;
6. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
7. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma; y,

8. Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO EN CASO DE AMONESTACIÓN (1)

Art. 69.- EL CONCEJO MUNICIPAL, EL ALCALDE, LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O EL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN, COMPROBADO QUE HAYA SIDO EL HECHO QUE MOTIVA LA AMONESTACIÓN, MANDARÁ A OÍR AL EMPLEADO O FUNCIONARIO PARA QUE EXPRESE LAS JUSTIFICACIONES QUE TENGA A SU FAVOR Y SI A JUICIO DE LA AUTORIDAD QUE LO MANDÓ A OÍR, EL EMPLEADO O FUNCIONARIO NO JUSTIFICARE SU ACTUACIÓN, EN EL MISMO ACTO LO AMONESTARÁ ORALMENTE, LEVANTANDO ACTA DE LO ACTUADO.

EN LOS CASOS DE AMONESTACIÓN POR ESCRITO A QUE SE REFIERE EL Art. 63, SE SEGUIRÁ EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR, Y EN CASO DE SER PROCEDENTE, SE RESOLVERÁ ASÍ, HACIÉNDOSE CONSTAR EN EL ACTA LA REINCIDENCIA. LA NOTA DE AMONESTACIÓN, PODRÁ ENTREGARSE AL FUNCIONARIO O EMPLEADO INFRACTOR EN EL MISMO ACTO O CON POSTERIORIDAD A LA FIRMA DEL ACTA RESPECTIVA. (1)

PROCEDIMIENTO EN CASO DE SUSPENSIÓN Y POSTERGACIÓN EN EL DERECHO DE ASCENSO (1)

Art. 70.- LOS CONCEJOS MUNICIPALES, ALCALDES O MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, QUE DECIDAN SUSPENDER SIN GOCE DE SUELDO O POSTERGAR EL DERECHO DE ASCENSO A UN EMPLEADO O FUNCIONARIO, LO HARÁN SABER A LA COMISIÓN MUNICIPAL, POR ESCRITO EN ORIGINAL Y COPIA, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIEREN PARA HACERLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDAN Y OFRECIENDO LAS PRUEBAS DEL CASO A EFECTO DE QUE LA SUSPENSIÓN O POSTERGACIÓN SEA AUTORIZADA. RECIBIDA LA SOLICITUD, LA COMISIÓN DARÁ TRASLADO AL DEMANDADO POR DOS DÍAS HÁBILES PARA QUE LA CONTESTE, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA Y SI EL DEMANDADO NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA COMISIÓN AUTORIZARÁ LA SUSPENSIÓN O POSTERGACIÓN. SI CONTESTARE OPONIÉNDOSE, EMPLAZARÁ A AMBAS PARTES PARA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DE LA ÚLTIMA NOTIFICACIÓN, APORTEN LAS PRUEBAS QUE ESTIMAREN PRECEDENTES Y VENCIDO ESTE TÉRMINO, RESOLVERÁ LO PERTINENTE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. (1)

PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO (1)

Art. 71.- PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DE DESPIDO SE OBSERVARÁ EL PROCEDIMIENTO SIGUIENTE:

1. EL CONCEJO, EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMUNICARÁ POR ESCRITO EN ORIGINAL Y COPIA AL CORRESPONDIENTE JUEZ DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, SU DECISIÓN DE DESPEDIR AL FUNCIONARIO O EMPLEADO, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIERE PARA ELLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDA Y OFRECIENDO LA PRUEBA DE ÉSTOS;
2. DE LA DEMANDA, EL JUEZ DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, CORRERÁ TRASLADO POR SEIS DÍAS HÁBILES AL FUNCIONARIO O EMPLEADO, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA, PARA QUE LA CONTESTE;
3. SI VENCIDO EL PLAZO A QUE SE REFIERE EL NUMERAL ANTERIOR, EL FUNCIONARIO, O EMPLEADO NO CONTESTA O CONTESTANDO MANIFIESTA SU CONFORMIDAD, EL JUEZ RESOLVERÁ AUTORIZANDO EL DESPIDO; A MENOS QUE EL EMPLEADO O FUNCIONARIO, DENTRO DE SEIS DÍAS HÁBILES DE VENCIDO EL PLAZO, COMPRUEBE ANTE EL JUEZ HABER ESTADO IMPEDIDO CON JUSTA CAUSA PARA OPONERSE, EN CUYO CASO SE LE CONCEDERÁ UN NUEVO PLAZO DE SEIS DÍAS HÁBILES PARA QUE EXPONGA LOS MOTIVOS Y PROPONGA LAS PRUEBAS DEL CASO; y,

4. SI EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SE OPUSIERE DENTRO DE LOS PLAZOS EXPRESADOS EN LOS NUMERALES PRECEDENTES, EL JUEZ ABRIRÁ A PRUEBAS POR EL TÉRMINO DE OCHO DÍAS HÁBILES IMPRORROGABLES, DENTRO DEL CUAL RECIBIRÁ LAS PRUEBAS QUE SE HAYAN PROPUESTO Y LAS DEMÁS QUE ESTIME NECESARIO PRODUCIR Y VENCIDO EL TÉRMINO, PRONUNCIARÁ LA RESOLUCIÓN PERTINENTE DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES. (1)

SUSPENSIÓN PREVIA (1)

Art. 72.- EN LOS CASOS DE FALTAS GRAVES EN QUE LA PERMANENCIA DEL INFRACTOR CONSTITUYA GRAVE PELIGRO O PROBLEMA PARA EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN, SE PODRÁ ACORDAR LA SUSPENSIÓN PREVIA DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO, DEBIÉNDOSE INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES DE SER EMITIDO EL ACUERDO MUNICIPAL O ADMINISTRATIVO SEGÚN CORRESPONDA.

CUANDO LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA QUEDE FIRME Y DENEGARE LA AUTORIZACIÓN DEL DESPIDO, EL FUNCIONARIO O EMPLEADO DEBERÁ SER RESTITUIDO Y SE LE CANCELARÁN LOS SUELDOS QUE CORRESPONDAN AL LAPSO DE LA SUSPENSIÓN. (1)

CASO DE SENTENCIA JUDICIAL (1)

Art. 73.- EN LOS CASOS DE SENTENCIA JUDICIAL CONDENATORIA POR DELITO DOLOSO, DEBIDAMENTE EJECUTORIADA, BASTARÁ EL INFORME DEL JUEZ RESPECTIVO O LA CERTIFICACIÓN EXTENDIDA POR EL MISMO PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO, DEBIENDO DARSE AUDIENCIA AL INTERESADO POR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES PARA QUE SE PRONUNCIE. SI NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA AUTORIDAD COMPETENTE DECRETARÁ EL DESPIDO. SI CONTESTARE OPONIÉNDOSE, ABRIRÁ EL PROCEDIMIENTO A PRUEBA POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS HÁBILES IMPRORROGABLES, A FIN QUE SE APORTEN LAS PRUEBAS QUE ESTIMARE PROCEDENTE Y VENCIDO ESE TÉRMINO, RESOLVERÁ LO PERTINENTE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. (1)

NULIDAD

Art. 74.- Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos en esta Ley, serán nulos.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO (1)

Art. 75.- CUANDO UN FUNCIONARIO O EMPLEADO FUERE DESPEDIDO SIN SEGUIRSE EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN ESTA LEY, PODRÁ OCURRIR DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES AL DESPIDO, ANTE EL JUEZ DE LO LABORAL O DEL JUEZ CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, DE LA ENTIDAD PARA LA CUAL TRABAJA, SOLICITANDO LA NULIDAD DEL DESPIDO, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIERE PARA ELLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDA Y OFRECIENDO LA PRUEBA DE ÉSTOS.

EL JUEZ DARÁ AUDIENCIA POR CUARENTA Y OCHO HORAS AL CONCEJO, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA A QUIEN SE IMPUTE EL DESPIDO, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA, PARA QUE LA CONTESTE.

SI VENCIDO EL PLAZO A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, EL CONCEJO, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA NO CONTESTA O CONTESTANDO MANIFIESTA SU CONFORMIDAD, EL JUEZ SENTENCIARÁ DECLARANDO LA NULIDAD DEL DESPIDO; A MENOS QUE LA AUTORIDAD DEMANDADA, DENTRO DE SEIS DÍAS HÁBILES DE VENCIDO EL PLAZO, COMPRUEBE ANTE EL JUEZ HABER ESTADO IMPEDIDO CON JUSTA CAUSA PARA OPONERSE, EN CUYO CASO SE LE CONCEDERÁ UN NUEVO PLAZO DE CUARENTA Y OCHO HORAS PARA QUE LA CONTESTE.

SI LA PARTE DEMANDADA SE OPUSIERE DENTRO DE LOS PLAZOS EXPRESADOS EN LOS INCISOS PRECEDENTES, EL JUEZ ABRIRÁ A PRUEBAS POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS HÁBILES IMPRORROGABLES, DENTRO DEL CUAL RECIBIRÁ LAS PRUEBAS QUE SE HAYAN PROPUESTO Y LAS DEMÁS QUE ESTIME NECESARIO PRODUCIR Y VENCIDO EL TÉRMINO, PRONUNCIARÁ LA SENTENCIA PERTINENTE DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES.

SI EL JUEZ DECLARA LA NULIDAD DEL DESPIDO, ORDENARÁ EN LA MISMA SENTENCIA QUE EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SEA RESTITUIDO EN SU CARGO O EMPLEO, O SE LE COLOQUE EN OTRO DE IGUAL NIVEL Y CATEGORÍA Y ADEMÁS SE LE CANCELEN POR CUENTA DE LOS MIEMBROS DEL CONCEJO MUNICIPAL, DEL ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O DEL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN QUE NOTIFICÓ EL DESPIDO DE FORMA ILEGAL, EN SU CASO, LOS SUELDOS DEJADOS DE PERCIBIR DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA LA FECHA EN QUE SE CUMPLA LA SENTENCIA.

EL CONCEJO MUNICIPAL, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEBERÁ CUMPLIR LA SENTENCIA DEL JUEZ DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE LE NOTIFIQUE.

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, EL FUNCIONARIO O EMPLEADO TENDRÁ ACCIÓN EJECUTIVA CONTRA LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL CONCEJO, CONTRA LA PERSONA DEL ALCALDE O DE LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, O DEL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN QUE NOTIFICÓ EL DESPIDO DE FORMA ILEGAL, SEGÚN EL CASO, PARA EXIGIR EL PAGO DE LOS SALARIOS ADEUDADOS, SIN PERJUICIO DE LAS DEMÁS ACCIONES LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

LA CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DEBIDAMENTE EJECUTORIADA, EMITIDA POR EL JUEZ DE LO LABORAL O DEL JUEZ CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, TIENE FUERZA EJECUTIVA. (1)

EFECTOS

Art. 76.- Los despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado, Municipio y demás entidades municipales, así como para las personas del Concejo Municipal, Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.

OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR

Art. 77.- Las Municipalidades estarán obligadas a efectuar las notificaciones que les cometan las Comisiones Municipales de otros Municipios.

DE LA PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES (1)

Art. 77- A.- TODAS LAS ACCIONES QUE SE DERIVAN DE LA PRESENTE LEY, PRESCRIBIRÁN EN SEIS MESES A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (1)

CAPÍTULO III
DE LOS RECURSOS

RECURSO DE REVOCATORIA (1)

Art. 78.- DE LAS RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES Y DE LAS SENTENCIAS DE LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA, DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, PODRÁ INTERPONERSE RECURSO DE REVOCATORIA, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA RESPECTIVA NOTIFICACIÓN.

LAS COMISIONES MUNICIPALES Y LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, RESOLVERÁN CONFIRMANDO O REVOCANDO SU RESOLUCIÓN Y/O SENTENCIA DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL RECIBO DEL RECURSO. (1)

RECURSO DE REVISIÓN (1)

Art. 79.- DE LAS SENTENCIAS DEFINITIVAS DE LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, PODRÁ INTERPONERSE RECURSO DE REVISIÓN EN LA CÁMARA RESPECTIVA DE ESTA MATERIA, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA FECHA DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DENEGACIÓN DEL RECURSO DE REVOCATORIA, EXPRESANDO EN EL MISMO LOS MOTIVOS QUE SE TENGAN PARA IMPUGNAR LA SENTENCIA.

INTERPUESTO EL RECURSO, LA CÁMARA RESPECTIVA ADMITIRÁ Y SOLICITARÁLOS AUTOS A LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, SIN OTRO TRÁMITE NI DILIGENCIA.

LA CÁMARA RESPECTIVA, RESOLVERÁ EL RECURSO CON SÓLO LA VISTA DE LOS AUTOS, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES DE SU RECIBO, CONFIRMANDO, MODIFICANDO O REVOCANDO LA SENTENCIA REVISADA.

LA PARTE QUE SE CONSIDERE AGRAVIADA POR LA SENTENCIA PROVEÍDA POR LA CÁMARA RESPECTIVA EN EL RECURSO DE REVISIÓN, PODRÁ EJERCER SUS DERECHOS MEDIANTE LA ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA ANTE LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. (1)

TÍTULO VIII
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DE LA INCORPORACIÓN DE LOS ACTUALES EMPLEADOS A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 80.- Los empleados y funcionarios que a la vigencia de la presente Ley se encuentren desempeñando cargos propios de la carrera administrativa, se considerarán incorporados a ella en el nivel y categoría que ostenten, debiéndoseles inscribir así en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y en el respectivo Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal.

OBLIGACIÓN ESPECIAL DE LAS MUNICIPALIDADES

Art. 81.- Las Municipalidades y las demás Entidades Municipales están en la obligación de elaborar y aprobar manuales descriptores de cargos y categorías correspondientes a cada nivel y de requisitos necesarios para su desempeño; manuales reguladores del sistema retributivo que contemple parámetros para la fijación de los salarios, complementos por ascensos de categoría y demás que fueren necesarios; manuales sobre políticas, planes y programas de capacitación y; manuales de evaluación del desempeño laboral de funcionarios y empleados.

El sistema retributivo contemplado en los respectivos manuales deberá establecerse en los respectivos presupuestos.

Las Municipalidades y Entidades Municipales podrán asistirse y asesorarse del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador y de cualquiera otra institución pública o privada que consideraren conveniente.

APLICACIÓN PREFERENTE

Art. 82.- Esta Ley por su carácter especial prevalecerá sobre la Ley del Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y demás Leyes que la contraríen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 83.- Para los efectos de la presente Ley en lo que se refiere a la creación y funcionalidad de los Órganos de Administración de la Carrera Administrativa Municipal, así como la de cualquier entidad y normativa que implique la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en esta Ley, en los artículos 13, 57, 58 y 81 se dispondrá de un año contado a partir de la vigencia de la misma.

VIGENCIA

Art. 84.- La presente Ley entrará en vigencia a partir del uno de enero del año dos mil siete, previa publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veintinueve días del mes de abril del año dos mil seis.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA
PRESIDENTE

JOSÉ MANUEL MELGAR HENRÍQUEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ
PRIMER TERCER VICEPRESIDENTE

MARTA LILIAN COTO VDA. DE CUÉLLAR
PRIMERA SECRETARIA

JOSÉ ANTONIO ALMENDÁRIZ RIVAS
TERCER SECRETARIO

ELVIA VIOLETA MENJIVAR
CUARTA SECRETARIA

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil seis.

PUBLÍQUESE,

Elías Antonio Saca González
Presidente De La República

René Mario Figueroa Figueroa
Ministro De Gobernación

D. O. Nº 103
Tomo Nº 371
Fecha: 6 de junio de 2006

REFORMAS:

(1) D. L. No. 601, 10 DE ABRIL DE 2008,
D. O. No. 89, T. 379, 15 DE MAYO DE 2008.

(2) D. L. No. 20, 20 DE MAYO DE 2009;
D. O. No.107, T.383, 11 DE JUNIO DE 2009.

(3) D. L. No. 301, 7 DE FEBRERO DE 2013;
D. O. No.38, T.398, 25 DE FEBRERO DE 2013.

(4) D. L. No. 594, 18 DE DICIEMBRE DE 2013;
D. O. No. 12, T.4 02, 21 DE ENERO DE 2014.

(5) D. L. No. 820, 9 DE OCTUBRE DE 2014;
D. O. No. 209, T. 405, 10 DE NOVIEMBRE DE 2014

(6) D. L. No. 246, 14 DE FEBRERO DE 2019;
D. O. No. 46, T. 422, 7 DE MARZO DE 2019.

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

DECRETO N° 254.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

I. Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.

II. Que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 30, de fecha 15 de junio del 2000, publicado en el Diario Oficial No. 348, del 19 de julio de 2000, todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.

III. Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.

IV. Que para asegurar la efectividad de las medidas que se adopten en la presente ley, es necesario conceder competencias concretas a la institución encargada de velar por el cumplimiento de las mismas, así como establecer obligaciones específicas a efecto de obtener la colaboración activa de parte de trabajadores y empleadores.

V. Que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

POR TANTO

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República del período 1999-2004, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social de ese entonces,

DECRETA LA SIGUIENTE:

LEY GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

TÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I
OBJETO

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

CAPÍTULO II
CAMPO DE APLICACIÓN, COMPETENCIA Y DEFINICIONES.

Art. 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

Art. 5.- Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesora- miento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones.

Art. 6.- Todas las Secretarías e Instituciones Autónomas del Estado, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecerán las medidas necesarias para alcanzar una debida coordinación en lo que respecta a las acciones que se implementen en seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores y empleadores, en el marco de la política nacional sobre esta materia, la cual será formulada, ejecutada y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

ACCIÓN INSEGURA: El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

CONDICION INSEGURA: Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.

DELEGADO DE PREVENCIÓN: Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

ERGONOMÍA: Conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.

GASES: Presencia en el aire de sustancias que no tienen forma ni volumen, producto de procesos industriales en los lugares de trabajo.

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

HIGIENE OCUPACIONAL: Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

HUMOS: Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

LUGAR DE TRABAJO: Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

MEDICINA DEL TRABAJO: Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA: Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

NIEBLAS: Presencia en el aire de pequeñísimas gotas de un material que usualmente es líquido en condiciones ambientales normales.

PERITOS EN AREAS ESPECIALIZADAS: Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL: Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

PLAN DE EMERGENCIA: Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.

PLAN DE EVACUACION: Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.

POLVOS: Cualquier material particulado proveniente de procesos de trituración, corte, lijado o similar.

RIESGO GRAVE E INMINENTE: Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

RIESGO PSICOSOCIAL: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obreropatronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

RUIDO: Sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.

SALUD OCUPACIONAL: Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

SEGURIDAD OCUPACIONAL: Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.

SUCESO PELIGROSO: Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

VAPORES: Presencia en el aire de emanaciones en forma de gas provenientes de sustancias que a condiciones ambientales normales se encuentran en estado sólido o líquido.

VENTILACIÓN: Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.

TÍTULO II
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.

5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/ SIDA, salud mental y salud reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

Art. 10.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabaja- doras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Art. 11.- El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.

Art. 12.- En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

CAPÍTULO II
COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Art. 13.- Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

De 15 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 o más trabajadores	8 Delegados de Prevención

Art. 14.- Son funciones de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.

d) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.

e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 15.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

Art. 16.- El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa.

El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.

Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.

b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.

c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.

e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.

f) Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.

g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.

h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Art. 18.- Los miembros acreditados del comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro de la empresa.

El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. En caso de atender actividades del comité fuera de la jornada laboral por petición del empleador, a los trabajadores se les compensará según lo establecido por la ley. Otros detalles sobre la organización y gestión de los comités se establecerán en el reglamento correspondiente.

TÍTULO III
SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
PLANOS ARQUITECTÓNICOS

Art. 19.- Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente.

La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

Art. 20.- Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

Art. 21.- Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

CAPÍTULO II
DE LOS EDIFICIOS

Art. 22.- Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social, y especialmente las siguientes:

1. En las distintas plantas de la construcción deberá indicarse claramente el destino de cada local; las instalaciones sanitarias y en general, todos aquellos detalles que puedan contribuir a la mejor apreciación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional;
2. Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación;
3. Los cortes que sean indispensables para mostrar al detalle el sistema de ventilación que se pretende establecer;
4. La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza;
5. Los cortes que sean indispensables para mostrar detalladamente los sistemas de captación de contaminantes en el medio ambiente de trabajo;
6. Los sitios que ocuparán las máquinas y equipos, con su respectiva denominación;
7. Deberán constar las entradas y salidas que tendrá el lugar de trabajo, las cuales deben de abrirse hacia afuera, de acuerdo a las normativas aplicables.

Cuando la Dirección General de Previsión Social lo estime necesario, deberán indicarse los cálculos detallados de los sistemas de ventilación, iluminación y cimentación de maquinaria.

Art. 23.- Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.

Art. 24.- Los pisos de los lugares de trabajo deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

Art. 25.- Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyan la iluminación.

Art. 26.- Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.

Art. 27.- El espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficiente a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas.

Art. 28.- Los locales de trabajo donde circulan vehículos, deberán contar con los pasillos que sean necesarios, convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.

CAPÍTULO III
CONDICIONES ESPECIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Art. 29.- En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberán haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

Art. 30.- Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

Art. 31.- Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

Art. 32.- Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.

TÍTULO IV
SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
MEDIDAS DE PREVISION

Art. 33.- Todo empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 34.- Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

Art. 35.- Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, la Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.

Art. 36.- Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.

Art. 37.- En todo lugar de trabajo se deberá contar con el equipo y las medidas apropiadas para la manipulación de cargas. Las disposiciones relativas a esta materia serán desarrolladas en el reglamento general.

CAPÍTULO II
ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES

Art. 38.- Cuando sea necesario el uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste; el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador o trabajadora.

Asimismo todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del empleador adoptadas en el marco de la normativa aplicable, en lo que se refiere 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 maquinaria.

CAPÍTULO III
MAQUINARIA Y EQUIPO

Art. 39.- Cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, deberá capacitarse previamente al trabajador o trabajadora. Además, será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la maquinaria o equipo de que se trate y deberán crearse procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos.

Art. 40.- La maquinaria y equipo utilizados en la empresa deberán recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funciona- miento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente; además, serán operadas únicamente por el personal capacitado para ello y para los usos para los que fueron creadas según las especificaciones técnicas del fabricante.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y utensilios de trabajo, deberán garantizar que éstas no constituyen peligro para el trabajador si son utilizados en las condiciones, forma y para los fines establecidos por ellos. Para ello, pondrán a disposición de las empresas la información o manuales que indiquen la manera correcta como deben ser utilizados, las medidas preventivas adicionales que pueden adoptarse, los riesgos laborales de su utilización y cualquier otra información que consideren necesaria. El empleador tendrá la obligación de trasladar esa información a los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO IV
ILUMINACIÓN

Art. 41.- Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa.

Art. 42.- Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente.

El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbre o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura.

Los niveles de iluminación para las diferentes actividades de trabajo así como los demás aspectos técnicos relativos a este tema se regularán en el reglamento respectivo.

CAPÍTULO V
VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD RELATIVA

Art. 43.- Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

Art. 44.- Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire.

Art. 45.- Todo proceso industrial que dé origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos en tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, en cuyo caso la Dirección General de Previsión Social avisará a las entidades competentes.

Art. 46.- Cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se proveerán de dispositivos de aspiración mecánica, con las modalidades que el caso requiera y según lo determine la legislación correspondiente.

Art. 47.- En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 48.- Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas.

Art. 49.- Los aspectos técnicos relativos a los niveles de temperatura permisibles, así como a los sistemas de ventilación a emplear para la protección a la salud de los trabajadores estarán regulados en la reglamentación específica de esta ley.

CAPÍTULO VI
RUIDO Y VIBRACIONES

Art. 50.- Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud.

Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados en el reglamento respectivo.

La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.

CAPÍTULO VII
SUSTANCIAS QUÍMICAS

Art. 51.-En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Asimismo en cada lugar de trabajo se deberá de contar con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilicen y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer.

Art. 52.- Los depósitos que contengan productos químicos que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible en idioma castellano sobre los cuidados a observar en cuanto a su uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencias.

Los fabricantes, importadores, distribuidores, almacenadores y transportistas de productos químicos tendrán la obligatoriedad de proporcionar esas informaciones de acuerdo a lo estipulado en el reglamento que se dicte para tal efecto.

Toda información referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencia de sustancias químicas, debe ser accesible y comunicada a los trabajadores mediante entrenamiento impartido por personal calificado, dándoles a conocer los riesgos y posibles efectos específicos en la salud de mujeres y hombres. Si alguna de ellas es peligrosa, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas que garanticen la salud de los trabajadores. Si la sustancia representa un peligro grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleador deberá sustituirla por una menos peligrosa.

TÍTULO V
CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
MEDIDAS PROFILÁCTICAS Y SANITARIAS

Art. 53.- En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

CAPÍTULO II
DEL SERVICIO DE AGUA

Art. 54.- Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, el cual debe ser permanente, debiéndose además, instalar bebederos higiénicos.

CAPÍTULO III
DE LOS SERVICIOS SANITARIOS

Art. 55.- Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

Art. 56.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento de la presente Ley.

Art. 57.- En todo lugar de trabajo deberá mantenerse un adecuado sistema para el lavado de manos, en la proporción establecida en el reglamento de la presente Ley.

Art. 58.- En aquellos lugares de trabajo que tengan trabajadores o trabajadoras expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

CAPÍTULO IV
ORDEN Y ASEO DE LOCALES

Art. 59.- El almacenaje de materiales y de productos se hará por separado atendiendo a la clase, tipo y riesgo de que se trate y se dispondrán en sitios específicos y apropiados para ello, los cuales deben ser revisados periódicamente. El apilamiento de materiales y productos debe hacerse de forma segura, de tal manera que no represente riesgos para los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo establecido en el reglamento correspondiente.

En los espacios donde se esté laborando, sólo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario y de los pro- ductos elaborados del día, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo. En los lugares destinados para tomar los alimentos, no se permitirá el almacenamiento de materiales. En ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo.

Art. 60.- El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, asimismo los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso.

Art. 61.- En el caso de los desechos, estos deberán removerse diariamente de forma adecuada.

Los desechos recolectados en tanto no se transporten fuera de los lugares de trabajo, deben depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.

Art. 62.- Cuando durante la jornada de trabajo sea necesario el aseo frecuente de los lugares de trabajo, éste se hará empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas en la atmósfera respirable de los locales. En tal sentido se dotará de la protección debida al trabajador que pueda resultar expuesto; si por motivos razonables el trabajador considera que lo anterior es insuficiente y el riesgo se hiciese evidente a tal grado de ocasionar molestias o daños a la salud, el empleador deberá implementar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición de los trabajadores.

Las basuras y desperdicios deberán ser colectados diariamente, y depositarse en recipientes impermeables de cierre hermético o en lugares aislados y cerrados.

TÍTULO VI
DE LA PREVENCION DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO UNICO
EXAMENES MEDICOS

Art. 63.- Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabaja- dores; asumiendo

los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador.

Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.

Art. 64.- Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

TÍTULO VII
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 65.- Los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan.

Art.66.- Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

Art. 67.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

Art. 68.- Las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales deberán demostrar suficiente capacidad para proporcionar a las empresas o entidades que les contraten, el asesoramiento y apoyo en lo relativo a diseño, formulación e implementación del programa de gestión al que se refiere el artículo 8 de la presente ley; evaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como también desarrollar programas de formación para los trabajadores en este tema. Asimismo deberán contar como mínimo con un experto con título universitario que posea una formación sólida y experiencia comprobable en cada una de las especialidades relacionadas a la salud ocupacional, de acuerdo a los servicios que provean, y deben contar también con personal de apoyo que posea la capacitación requerida para desarrollar actividades de apoyo al experto principal. La acreditación se renovará cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Art. 69.- La acreditación de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales la otorgará el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Los requisitos que deberá llenar la solicitud así como la documentación que debe anexarse a la misma, serán objeto de un reglamento especial.

En caso que la solicitud o la documentación resulten incompletas, se prevendrá al interesado para que la corrija o complete, según el caso, en el plazo que le señale el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual no podrá exceder de diez días.

Art.70.- Cuando por especialización de la labor, con el objeto de prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, las empresas necesiten peritos expertos en la materia, éstos deberán ser acreditados por la Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Para ser autorizados dichos peritos deberán contar con título universitario en la materia respectiva y poseer experiencia de al menos cuatro años en los aspectos técnicos que atienden. Tal acreditación deberá renovarse cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Art. 71.- La Dirección General de Previsión Social a través de su Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional verificará de oficio o a petición de parte el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades tanto de los peritos como de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales, teniendo la potestad de proponer medidas y plazos para la corrección de las irregularidades observadas.

Si como consecuencia de la verificación se comprobara alguna irregularidad que afectará sustancialmente las condiciones en que se basó la acreditación o no se cumpliesen las medidas y plazos para la corrección, se iniciará el siguiente procedimiento: el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, mandará oír al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de cuatro días. En tal audiencia se podrán presentar las pruebas pertinentes.

Comparezca o no el interesado, el Jefe del Departamento resolverá decretando o no la revocatoria de la acreditación correspondiente.

De la resolución anterior se admitirá el recurso de apelación para ante el Director General de Previsión Social, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

El Director General de Previsión Social tramitará el recurso aplicando el procedimiento siguiente: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la Dirección y hacer uso de sus derechos. Si las diligencias no se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran las pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediera aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes. La resolución emitida por el Director General de Previsión Social no admitirá recurso alguno.

Art. 72.- Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo, así como a presentar a la Dirección General de Previsión Social, el informe pericial y constancia de buen funcionamiento de dicho equipo, según la naturaleza del proceso.

Tanto el informe pericial, como la constancia de buen funcionamiento mencionados en el inciso anterior, en ningún caso sustituirán las inspecciones que el Estado está obligado a realizar, para efecto de garantizar que el funcionamiento de dicho equipo no entrañe riesgos para la salud de los trabajadores.

Los aspectos técnicos relativos a las medidas de seguridad en la instalación, operación, inspección y mantenimiento de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión estarán regulados en la reglamentación de la presente ley.

Art. 73.- Son obligaciones de los trabajadores:

1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.

2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.

3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.

4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

TÍTULO VIII
INSPECCION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 74.- La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

Art. 75.- Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el Inspector se hará acompañar por miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

Art. 76.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

TÍTULO IX
INFRACCIONES

CAPÍTULO I
INFRACCIONES DE PARTE DE LOS EMPLEADORES

Art. 77.- Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

Art. 78.- Se consideran infracciones leves las siguientes:

1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.
3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.
6) El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
7) No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.
8) No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.
9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

Art. 79.- Se consideran infracciones graves las siguientes:

1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley.
3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.

4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos.

5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.

6) No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.

7) No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.

8) Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.

9) La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.

10) No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.

11) No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.

12) Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.

13) No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.

14) No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.

15) No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.

16) No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.

17) No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacena- miento de sustancias químicas.

18) No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.

19) No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.

20) No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.

21) No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.

22) No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.

23) No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Art. 80.- Se consideran infracciones muy graves las siguientes:

1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.

2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos.

3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.

4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores.

5) Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.

6) No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

7) No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.

8) Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.

9) Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.

10) Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.

11) Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.

12) Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.

13) La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.

14) No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.

15) Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.

16) Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla.

17) No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 81.- Las infracciones a las disposiciones de esta Ley que establecen obligaciones que no tengan sanción específica señalada serán sancionadas como infracción leve.

Art. 82.- Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

Art. 83.- La Dirección de Inspección de Trabajo a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1) El número de trabajadores afectados.

2) La capacidad económica del infractor.

3) El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes.

4) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador.

5) El cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección.

Art. 84.- El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad.

CAPÍTULO II
INFRACCIONES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES

Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene:

1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.

2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste.

3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.

TÍTULO X
PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES

Art. 86.- Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.

TÍTULO XI
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Art. 87.- La Dirección General de Previsión Social y la Dirección de Inspección de Trabajo en lo pertinente aplicarán las Normas Salvadoreñas Obligatorias (NSO) elaboradas por los Comités Técnicos de Normalización convocados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y solicitará su correspondiente actualización.

Art. 88.- El Presidente de la República decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley.

Art. 89.- Los empleadores tendrán un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y sus respectivos reglamentos, para el cumplimiento de todo lo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de los procesos en trámite.

Art. 90.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintiún días del mes de enero del dos mil diez.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA
PRESIDENTE

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ
CUARTO VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN
QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA CÉSAR
PRIMERA SECRETARIA

HUMBERTO GARCÍA AGUILERA
SEGUNDO SECRETARIO

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO
TERCER SECRETARIO

ROBERTO D'AUBUISSON MUNGUÍA
CUARTO SECRETARIO

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA
QUINTA SECRETARIA

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ
SEXTA SECRETARIA

MIGUEL ELÍAS AHUES KARRA
SÉPTIMO SECRETARIO

NOTA:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 97 inciso tercero del Reglamento Interior de este Órgano del Estado, se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República, el 15 de febrero del año 2010, habiendo sido éstas superadas por la Asamblea Legislativa, en Sesión Plenaria del 15 de abril del 2010; todo de conformidad al Art. 137 inciso tercero de la Constitución de la República.

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO
TERCER SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintidós días del mes de abril del año dos mil diez.

PUBLÍQUESE,

Carlos Mauricio Funes Cartagena
Presidente de la República

Calixto Mejía Hernández
Viceministro de Trabajo y Previsión Social

D.O. No. 82
Tomo No. 387
Fecha: 05 de mayo de 2010

LEY DE INCENTIVO PARA LA CREACIÓN DEL PRIMER EMPLEO DE LAS PERSONAS

JÓVENES EN EL SECTOR PRIVADO

DECRETO NO. 57

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

I. Que de conformidad a lo establecido en el Art. 37 de la Constitución de la República, es obligación del Estado emplear todos los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurarle a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

II. Que la juventud en nuestro país constituye un sector en condiciones de vulnerabilidad, fundamentalmente por la falta de oportunidades en el acceso a un empleo decente, que les permita poner en práctica los conocimientos obtenidos durante su formación académica y de adquirir la experiencia laboral necesaria para su desarrollo profesional, y para el acceso a mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

III. Que para lograr la efectiva inserción de los jóvenes en el mercado laboral, es necesario que el Estado proporcione incentivos económicos a las empresas que ofrezcan la creación de nuevas plazas, y den oportunidad a las personas jóvenes de acceder a su primer empleo.

POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Calixto Mejía, Ricardo Bladimir González, Salvador Sánchez Cerén, Carlos Cortez, Hugo Martínez, Jorge Jiménez, Luis Corvera y Misael Mejía, del período legislativo 2006-2009; y de los Diputados y Diputadas Roberto d'Aubuisson, David Reyes, Blanca Noemí Coto, Carlos Walter Guzmán Coto, Douglas Leonardo Mejía Avilés, Héctor Acevedo, Hortensia Margarita López Quintana, Félix Agreda, Lorena Araujo, Eduardo Barrientos, Vidal Carrillo, Cristina Cornejo, José Cornejo, Arístides Corpeño, Darío Alejandro Chicas, Nery Díaz, Antonio Echeverría, Emma Julia Fabián, Santiago Flores, Guillermo Gallegos, César García, Rinaldo Garzona, Norma Guevara, Juan Carlos Hernández, Benito Lara, Roberto Lorenzana, Guillermo Mata, Juan Carlos Mendoza, Yeymi Muñoz, Guillermo Olivo, Serafín Orantes, Orestes Ortez, Lourdes Palacios, Lorena Peña, Mario Ponce, José Rafael Machuca Zelaya, José Francisco Merino López, Reynaldo Cardoza, Luis Roberto Angulo Samayoa, Gaspar Portillo, Jackeline Rivera, Abilio Rodríguez, Margarita Rodríguez, Rodrigo Samayoa, Mario Tenorio y Arístides Valencia.

DECRETA la siguiente:

LEY DE INCENTIVO PARA LA CREACIÓN DEL PRIMER EMPLEO DE LAS PERSONAS JÓVENES EN EL SECTOR PRIVADO

Art. 1.- La presente ley tiene como objeto establecer normas para regular, incentivar y fomentar la creación en el sector privado, del primer empleo para los jóvenes, a efecto de insertarlos en la vida productiva del país y brindarles experiencia laboral.

Los beneficiarios serán las personas jóvenes entre 18 y 29 años de edad, que no tengan experiencia laboral, ni registro de cotizante en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Art. 2.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá crear el registro denominado "Primer Empleo", para que los empleadores que decidan acogerse al programa, se inscriban a efecto de obtener los beneficios correspondientes.

No serán amparadas por esta ley, las relaciones de trabajo derivadas de contratos que no sean registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para gozar de los beneficios establecidos en la presente ley, las personas jóvenes deberán registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el registro mencionado.

Art. 3.- Para que las empresas puedan gozar de los beneficios establecidos en la presente ley, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Estar solvente con el pago de sus obligaciones tributarias, y de seguridad social;

b) Estar operando como centro de trabajo del sector formal, al menos seis meses antes de solicitar su inclusión en los beneficios de la presente ley.

Art. 4.- EL RÉGIMEN LABORAL DEL PRIMER EMPLEO, ÚNICAMENTE SE APLICARÁ A AQUELLAS PERSONAS EMPLEADORAS NATURALES O JURÍDICAS QUE DEMUESTREN HABER CREADO NUEVAS PLAZAS O QUE CUENTEN CON PLAZAS VACANTES CON UN PERIODO NO MENOR DE TRES MESES, CON LA FINALIDAD DE ASIGNARLAS A LAS PERSONAS JÓVENES TRABAJADORAS, BAJO LA REFERIDA MODALIDAD CONTRACTUAL.

LA CREACIÓN DE NUEVAS PLAZAS Y LA EXISTENCIA DE VACANTES, SE COMPROBARÁN CON LAS COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. (1)

Art. 5.- LAS PERSONAS JÓVENES QUE DESEEN SER CONTRATADAS BAJO EL RÉGIMEN DE "PRIMER EMPLEO", AL REGISTRARSE EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEBERÁN PRESENTAR PARA TAL EFECTO LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

a) ORIGINAL Y COPIA DEL DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD Y DEL NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA;

b) LLENAR SOLICITUD DE CONSTANCIA DE PERSONA TRABAJADORA NO INSCRITA EN EL RÉGIMEN GENERAL DE MI PRIMER EMPLEO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, LA QUE POSTERIORMENTE SERÁ REMITIDA POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL AL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL;

c) ORIGINAL Y COPIA DE LAS CONSTANCIAS DE ESTUDIOS CURSADOS, O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO QUE DEMUESTRE SU FORMACIÓN EN CUALQUIER ARTE U OFICIO; y,

d) EN CASO DE SER ESTUDIANTE ACTIVA O ACTIVO, DEBERÁ BRINDAR LOS DATOS DEL CENTRO ESCOLAR, INSTITUTO NACIONAL O CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES NO UNIVERSITARIOS Y UNIVERSITARIOS PARA EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE. (1)

Art. 6.- Los contratos de primer empleo deberán ser registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que surtan efecto los beneficios establecidos en la presente ley, así como para llevar las estadísticas necesarias de cuántas personas jóvenes han sido beneficiados con este régimen laboral.

Art. 7.- Se define como Contrato de Primer Empleo, aquel que da origen a una relación de trabajo cuya finalidad es proporcionar experiencia laboral, y facilitar la aplicación práctica de los conocimientos obtenidos en el proceso de formación, de las personas jóvenes beneficiarias de la presente ley.

Art. 8.- El contrato de primer empleo tendrá las siguientes formalidades y características:

a) Constará por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte contratante, y el tercero se remitirá a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Podrá celebrarse por tiempo indefinido, o a plazos de conformidad a lo prescrito en el Art. 25 del Código de Trabajo. En ningún caso será renovable para efecto de los incentivos establecidos en la presente Ley.

c) Podrá celebrase a tiempo completo o por horas, siempre y cuando la jornada de trabajo sea igual o superior a cinco horas.

d) Contendrá los requisitos establecidos en el Art. 23 del Código de Trabajo; y

e) Se incluirán en él, los derechos y las obligaciones emanadas de las fuentes del derecho laboral, establecidas en el Art. 24 del Código de Trabajo.

Los jóvenes estudiantes beneficiarios de la presente ley, establecerán de común acuerdo con los empleadores, las facilidades necesarias que les garantice los permisos para asistir a sus correspondientes centros de estudios.

Art. 9.- Las partes estipularán libremente el salario, pero en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal vigente, establecido de conformidad a lo dispuesto para tal efecto en el Código de Trabajo.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, en ningún caso el salario que devengue el trabajador contratado bajo este régimen laboral, podrá ser inferior al salario que perciba un trabajador que desempeñe las mismas funciones o actividades dentro de la misma empresa.

Art. 10.- Los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sujetos del contrato de primer empleo, se regirán por las normas generales del Código de Trabajo, con excepción de las condiciones expresamente establecidas en la presente ley.

Art. 11.- Las disposiciones relativas a la protección del salario, se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los jóvenes trabajadores reciban del patrono, durante la vigencia del contrato de primer empleo.

Art. 12.- El régimen de seguridad social obligatorio, será aplicable a las relaciones de trabajo reguladas por el régimen laboral del primer empleo.

Art. 13.- El contrato de primer empleo terminará por las siguientes causas:

a) Por el vencimiento del plazo pactado en el contrato en los casos establecidos en el Art. 25 del Código de Trabajo.

b) Por el despido del trabajador en los casos establecidos en el Art. 50 del Código de Trabajo.

c) Por incurrir el patrono, en alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo reguladas en el Art. 53 del Código de Trabajo.

d) Por la renuncia del trabajador; y

e) Por mutuo consentimiento de las partes.

La finalización del plazo de vigencia de los beneficios establecidos en la presente ley, no será en ningún caso, causal de terminación del contrato de primer empleo.

Art. 14.- LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS ESTARÁN EN LA OBLIGACIÓN DE ENTREGARLES A LAS PERSONAS JÓVENES CONTRATADAS, A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE PRIMER EMPLEO, UNA CONSTANCIA DE TRABAJO DONDE SE ESPECIFIQUE LAS FUNCIONES O ACTIVIDADES INHERENTES AL CARGO DESEMPEÑADO, EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL MISMO, LAS HABILIDADES Y DESTREZAS DESARROLLADAS EN LA EXPERIENCIA LABORAL ADQUIRIDA.

ADEMÁS, DEBERÁN INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, EN UN PLAZO NO MAYOR A SETENTA Y DOS HORAS.

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL NOTIFICARÁ AL MINISTERIO DE HACIENDA, LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS BAJO EL RÉGIMEN DE MI PRIMER EMPLEO. (1)

Art. 15.- El puesto de trabajo y las labores asignadas al mismo deberán ser, preferentemente, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven trabajador en su primer empleo.

Art. 16.- El incumplimiento a lo dispuesto en los Arts. 7 y 8 de esta ley, hará presumir, que la relación de trabajo se encuentra excluida del régimen laboral establecido en la presente ley, y en consecuencia, el empleador no podrá gozar de los beneficios en ella establecidos.

Art. 17.- La Dirección General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá realizar visitas periódicas a los distintos centros de trabajo acogidos al régimen laboral del primer empleo, para efecto de fiscalizar el cumplimiento de las normas establecidas en la presente ley, así como en el resto de la legislación laboral.

Art. 18.- LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE CONTRATEN PERSONAS JÓVENES, BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO DE PRIMER EMPLEO EN LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA, GOZARÁN DE DEDUCCIONES DE SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES DEL SECTOR AL QUE PERTENECE, EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SEGÚN LO PRESCRITO EN ESTA LEY. (1)

Art. 19.- Los beneficios establecidos en la presente ley, únicamente serán aplicados a aquellas contrataciones celebradas para un plazo mínimo de un año, sin que en ningún caso los mencionados beneficios puedan ser otorgados por un plazo mayor a los dos años, contados a partir del inicio de la relación de trabajo.

Art. 20.- EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA PRESENTE LEY, LA PERSONA NATURAL O JURÍDICA, QUEDARÁ INHABILITADA COMO BENEFICIARIA DE LA MISMA.

LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR, NO SERÁ APLICABLE EN LOS CASOS DE RENUNCIA VOLUNTARIA DE LA PERSONA JOVEN TRABAJADORA, TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO, Y EN LOS CASOS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL. (1)

Art. 21.- LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS PODRÁN DEDUCIRSE DE SU RENTA OBTENIDA, LO ESTABLECIDO A CONTINUACIÓN:

a) LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE CONTRATEN DE 2 A 6 JÓVENES, SE DEDUCIRÁN DE SU RENTA OBTENIDA, EL EQUIVALENTE A TRES SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES DEL SECTOR DE QUE SE TRATE;

b) LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE CONTRATEN DE 7 A 12 JÓVENES, SE DEDUCIRÁN DE SU RENTA OBTENIDA, EL EQUIVALENTE A CUATRO SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES DEL SECTOR DE QUE SE TRATE; y,

c) LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE CONTRATEN MÁS DE 13 JÓVENES, SE DEDUCIRÁN DE SU RENTA OBTENIDA, EL EQUIVALENTE A CINCO SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES DEL SECTOR DE QUE SE TRATE. (1)

Art. 22.- LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE CONTRATAREN A UNA PERSONA JOVEN TRABAJADORA, CON EL QUE TUVIERE AFILIACIÓN HASTA EL CUARTO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y SEGUNDO DE AFINIDAD, PERDERÁN LOS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN LA PRESENTE LEY, SI LO HICIERE CON EL OBJETO DE OBTENER LOS BENEFICIOS ESTABLECIDOS. (1)

Art. 23.- En todo lo no previsto por esta Ley, se aplicarán las normas generales establecidas en el Código de Trabajo, y demás leyes laborales.

Art. 24.- EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, EL MINISTERIO DE HACIENDA Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, DEBERÁN ESTABLECER LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA CUMPLIR LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY.

EL MINISTERIO DE HACIENDA SE ENCARGARÁ DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LAS DEDUCCIONES FISCALES SEGÚN EL CASO, ESTABLECIDOS EN ESTA LEY. (1)

Art. 24-A.- EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, DECRETARÁ EL REGLAMENTO PARA FACILITAR Y ASEGURAR LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY. (1)

Art. 25.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los doce días del mes de julio del año dos mil doce.-

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES
PRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN
CUARTO VICEPRESIDENTE

ROBERTO JOSÉ D'AUBUISSON MUNGUÍA
QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA
PRIMERA SECRETARIA

CARMEN ELENA CALDERÓN SOL DE ESCALÓN
SEGUNDA SECRETARIA

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA
TERCERA SECRETARIA

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA
CUARTO SECRETARIO

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ
QUINTA SECRETARIA

MARGARITA ESCOBAR
SEXTA SECRETARIA

RODRIGO SAMAYOA RIVAS
SÉPTIMO SECRETARIO

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA
OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los diez días del mes de agosto del año dos mil doce.

PUBLÍQUESE,

Carlos Mauricio Funes Cartagena
Presidente de la República

Humberto Centeno Najarro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

D.O. No. 52
Tomo 396
Fecha: 20 de agosto de 2012

REFORMA:

(1) D. L. No. 601, 9 DE FEBRERO DE 2017,
D. O. No. 43, TOMO 414, 2 DE MARZO DE 2017.

LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

DECRETO NO. 592

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que el artículo 38 ordinal 12° de la Constitución establece que "La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio"; estableciendo además, en su artículo 252, que "El derecho establecido en el ordinal 12° del artículo 38 de esta Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo."

II. Que mediante sentencia de inconstitucionalidad por omisión, emitida a las doce horas con treinta minutos del día uno de febrero del dos mil trece, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, dispuso que esta Asamblea debería emitir las disposiciones legales que permitan a las y los trabajadores permanentes, gozar de la prestación constitucional antes referida.

III. Que por lo antes expuesto, es necesario emitir una ley que regule las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria de las y los trabajadores permanentes, como una prestación derivada de los derechos fundamentales.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados David Ernesto Reyes Molina, Santiago Flores Alfaro, Claudia Luz Ramírez García, José Antonio Almendáriz Rivas, Ana Vilma Castro de Cabrera, Melvin David González Bonilla, Rafael Ricardo Morán Tobar, Abilio Orestes Rodríguez Menjívar, Guadalupe Antonio Vásquez Martínez; Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi y Hugo Roger Martínez Bonilla (legislatura 2006-2009); Santos Fernando González Gutiérrez (legislatura 2003-2006), y con el apoyo del Diputado Mártir Arnoldo Marín Villanueva.

DECRETA la siguiente:

LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

OBJETO

Art. 1.- La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

El monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista en la presente ley.

OBLIGACIÓN DE PREAVISO

Art. 2.- Para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Las y los trabajadores que no estén contemplados en el inciso anterior, deberán dar el preaviso con una antelación de quince días.

A los efectos de esta ley, se entenderán como trabajadores especializados, aquellos que, para el desempeño del puesto de trabajo al que están renunciando, hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador, en los últimos doce meses.

El preaviso regulado en esta ley no será equivalente a la renuncia, debiendo esta última presentarse según lo dispuesto en el artículo siguiente, quedando a opción del trabajador si presenta la renuncia junto al preaviso.

RENUNCIA

Art. 3.- La renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, y acompañada de copia de su Documento Único de Identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.

NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA

Art. 4.- El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La sección citará con señalamiento de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, y si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.

TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIO

Art. 5.- Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.

La antigüedad de las y los trabajadores se comenzará a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores.

CONTINUIDAD DE LAS LABORES

Art. 6.- Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, en consecuencia dichas suspensiones no afectarán la antigüedad de las y los trabajadores, para el goce de la prestación establecida en la presente ley.

Para los efectos de esta ley, la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el cómputo de la antigüedad del trabajador. Salvo que entre cada contratación haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo, siempre que el pago haya sido aceptado voluntariamente por el trabajador, cumpliendo con los requisitos que establece el inciso segundo del artículo 402 del Código de Trabajo, en cuyo caso, se entenderá interrumpida la antigüedad y ésta se contará a partir del último pago realizado.

EXENCIÓN TRIBUTARIA

Art. 7.- La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente ley, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA

Art. 8.-Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.

Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

PAGO DE VACACIÓN Y AGUINALDO AL RENUNCIAR

Art. 9.- Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos en esta ley, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo.

VIGILANCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Art. 10.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, será la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, aplicando para tal efecto los procedimientos de inspección de trabajo establecidos en la correspondiente normativa legal.

PRESCRIPCIÓN

Art. 11.- La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley, prescribirán en noventa días hábiles, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

REGULACIONES SUPERIORES

Art. 12.- En aquellas empresas en las que, en virtud de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo, o por costumbre de empresa, existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

La entrada en vigencia de esta ley, no será en menoscabo de los derechos, beneficios, prestaciones o prerrogativas, que gozaren las y los trabajadores, por tanto, tales beneficios, derechos o prerrogativas que estuvieren gozando, continuarán vigentes y quedarán consolidadas en favor de los trabajadores.

MULTIPLICIDAD DE RENUNCIAS

Art. 13.- En aquellos casos en que se produzcan multiplicidad de renuncias bajo el amparo de la presente ley, el empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador, previa resolución de la Dirección General de Trabajo, la cual tendrá fuerza ejecutiva según lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Se entenderá como multiplicidad de renuncias, aquella situación en la que se iguala o supera el tres por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y que hayan manifestado su voluntad de retirarse de la empresa, dentro del mismo mes calendario. Asimismo, se entenderá como multiplicidad de renuncias cuando las mismas igualen o superen el diez por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, dentro de un mismo año calendario.

Para el caso de empresas que tengan diez o más trabajadores o trabajadoras, se aplicará la forma de pago antes descrita.

IRRETROACTIVIDAD

Art. 14.- La prestación establecida en la presente ley, sólo será aplicable a las renuncias que se produzcan a partir de su entrada en vigencia.

ACCIÓN JUDICIAL

Art. 15.- La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

SUPLETORIEDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 16.- En todo lo que no estuviera previsto en la presente ley, se aplicarán en lo que fuera pertinente, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

VIGENCIA

Art. 17.- El presente Decreto entrará en vigencia el día uno de enero del año dos mil quince, previa publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Salón Azul del Palacio Legislativo, San Salvador, a los dieciocho días del mes de diciembre del dos mil trece.

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES
PRESIDENTE

ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDES SOTO
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE,
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN,
CUARTO VICEPRESIDENTE

CARLOS ARMANDO REYES RAMOS
QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA
PRIMERA SECRETARIA

MANUEL VICENTE MENJIVAR ESQUIVEL
SEGUNDO SECRETARIO

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA
TERCERA SECRETARIA

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA
CUARTO SECRETARIO

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ
QUINTA SECRETARIA

ERNESTO ANTONIO ANGULO MILLA
SEXTA SECRETARIA

FRANCISCO JOSE ZABLAH SAFIE
SÉPTIMO SECRETARIO

JOSÉ SERAFIN ORANTES RODRÍGUEZ
OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil catorce.

PUBLIQUESE,

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

HUMBERTO CENTENO NAJARRO
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

D. O. Nº 12
Tomo Nº 402
Fecha: 21 de enero de 2014.

LEY DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

DECRETO N° 600

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que el artículo 37 de la Constitución dispone, que el trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. Asimismo, regula que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

II. Que de acuerdo al Foro de Diálogo Mundial sobre las dificultades y oportunidades del Teletrabajo para los Trabajadores y Empleadores en los Sectores de Servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones y Financiero, organizado por la Organización Internacional del Trabajo, representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores coincidieron en que el Teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana.

III. Que es necesario aprobar una Ley para reconocer, regular y fomentar el Teletrabajo, como una nueva modalidad en las relaciones laborales que vinculan a trabajadores y empleadores públicos y privados, que garantice los derechos laborales vigentes en la Constitución y resto de legislación, lo cual vendrá a dinamizar el mercado laboral y fortalecer la economía del país.

IV. Que esta nueva legislación también servirá para implementar el Teletrabajo en el sector público y municipalidades, y con ello aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones, para prestar mejores servicios a la población, eficiencia en el uso de fondos públicos, disminución del gasto y mejora en los tiempos de respuesta.

POR TANTO,

en uso de sus facultades Constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados René Alfredo Portillo Cuadra, Silvia Estela Ostorga de Escobar, David Ernesto Reyes Molina y Marcela Guadalupe Villatoro Alvarado.

DECRETA la siguiente:

LEY DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

OBJETO

Art. 1.- La presente Ley tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el Teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

OBJETIVOS

Art. 2.- Los principales objetivos del Teletrabajo son los siguientes: el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de los servicios al público y a la población en general, el aumento y medición de la productividad, mayor eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros.

MBITO DE APLICACIÓN

Art. 3.- Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley, las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta Ley, demás Leyes laborales vigentes y cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.

DEFINICIONES

Art. 4.- Para efectos de la presente Ley se entenderá por:

Teletrabajo: es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

Telecentro: es el espacio físico acondicionado con los recursos tecnológicos, tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de información, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilitar el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño, el cual debe ser autorizado por el empleador.

Tecnologías de la información y comunicación (TICs): es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Teletrabajador: es la persona que realiza sus labores en su domicilio, telecentro, o en un lugar distinto, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (tics), a cambio de una retribución en dinero por parte del empleador.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Art. 5.- El Teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

I. **De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:**

   a) **TELETRABAJO EN DOMICILIO:** se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador.

   b) **TELETRABAJO EN CENTROS DE TRABAJO O TELECENTROS:** se refiere al ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, que cuenta con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.

   c) **TELETRABAJO MÓVIL O ITINERANTE:** cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.

   d) **TELETRABAJO ALTERNADO:** en el que los trabajadores sólo trabajan en su hogar o en un telecentro, ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.

II. **De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral:**

   a) **Teletrabajo conectado:** el teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.

b) **Teletrabajo desconectado:** el teletrabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO II
REGULACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Art. 6.- El empleador definirá los puestos de trabajo que de acuerdo a las necesidades de la empresa puedan someterse al Teletrabajo, así como los requisitos que el trabajador debe cumplir.

En el apartado del contrato individual de trabajo previsto en el Art. 23 N° 6 del Código de Trabajo, se podrá establecer la modalidad de Teletrabajo en los términos previstos en esta Ley.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de Teletrabajo en los términos previstos en esta Ley.

Las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo bajo la modalidad regulada por la presente Ley se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las Disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral.

En los casos en que se trate de Teletrabajo bajo la modalidad en domicilio o en telecentros, deberá precisarse el lugar y espacio de trabajo en el contrato individual de trabajo o su modificación.

LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Art. 7.- La implementación del Teletrabajo es estrictamente voluntaria, tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo por escrito entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no debe existir forma coercitiva en la implementación del Teletrabajo por ninguna de las dos partes.

Para establecer una relación de Teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente Ley, el empleador y el teletrabajador deberá suscribir un contrato de Teletrabajo, el cual se sujete a esta Ley y a las demás Disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.

El Teletrabajo puede ser pactado antes de la contratación, o bien, posterior a ella, en este último caso, deberá realizarse una adenda al contrato de trabajo conforme a la presente Ley.

ADENDA DE TELETRABAJO

Art. 8.- En caso que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda del mismo con las condiciones previstas en la presente Ley. Estableciéndose como requisitos mínimos los siguientes:

a) La dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores, debiendo el empleador autorizarlos.

b) Determinación de las principales tareas a realizar.

c) Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.

d) Establecer mecanismos de evaluación que permitan identificar el cumplimiento de horarios de trabajo, metas y eficiencia en el desempeño.

e) Condiciones de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad que el teletrabajador deberá aceptar por escrito y de forma expresa.

Los requisitos antes mencionados deberán establecerse de igual manera en los contratos de Teletrabajo.

La adenda a que se refiere el presente artículo contendrá la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, será firmada por el empleador y el teletrabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del teletrabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral. Dicha adenda deberá remitirse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Art. 9.- A los empleadores, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, se le aplicarán las siguientes:

a) Reconocer el salario al teletrabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, Contrato de Trabajo y Contrato Colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales; e incluso en los siguientes casos:

   i. Cuando el teletrabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos por parte del empleador.

   ii. Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al teletrabajador y éste lo haya reportado en un plazo no mayor a cuatro horas.

   iii. Cuando los sistemas operativos o las tecnologías proporcionadas por el empleador no le permitan al teletrabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.

   iv. Cuando por caso fortuito o fuerza mayor el teletrabajador se encuentre inhabilitado de desarrollar sus labores.

b) Proveer al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el Art. 29 del Código de Trabajo. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente que corresponda.

c) Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales, establecidos en el Código de Trabajo, demás Leyes y Reglamentos aplicables.

d) Coordinar la forma de reestablecer las funciones de la persona teletrabajadora ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.

e) Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.

f) Deberán los empleadores establecer políticas sobre las condiciones de Teletrabajo, que sean de conocimiento previo a los teletrabajadores. Los requerimientos mínimos de estas políticas se establecerán en el Reglamento de esta Ley y en el Reglamento interno de la empresa.

g) Si las labores se desarrollan en el domicilio del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá al empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

Será de cuenta del patrono los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del Teletrabajo, incluyendo un subsidio en el pago de los servicios de energía eléctrica, internet de manera proporcional para el desarrollo de las labores.

OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES

Art. 10.- A los trabajadores sujetos a la modalidad de Teletrabajo se les aplicarán, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 31 y 32 del Código de Trabajo, las siguientes:

a) Desempeñar el trabajo convenido, de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado.

b) Informar en un plazo no mayor a cuatro horas a su empleador o a quién éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.

c) Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.

d) Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para realizar las actividades convenidas, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.

e) Deberá guardar confidencialidad de toda la información y antecedentes que le proporcione su empleador o patrono, so pena de incurrir en las responsabilidades legales correspondientes.

f) Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato o de la revocatoria de la aplicación de la modalidad, deberá restituir los mismos en buen estado, salvo el deterioro natural.

g) Cuando el equipo sea provisto por el empleador, el teletrabajador deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

Art. 11.- Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de Teletrabajo tendrán un período de treinta días, a partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado. Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador.

En los casos en que la modalidad de Teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, ninguna de las partes podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

IGUALDAD DE DERECHOS

Art. 12.- Las personas empleadas bajo la modalidad del Teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de Ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 13.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo y demás Leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores privados, en lo que fuera aplicable.

CAPÍTULO III
DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y MUNICIPALIDADES

ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL TELETRABAJO

Art. 14.- Cada institución y municipalidades organizará y adoptará las medidas y procedimientos que estime necesarios, para desarrollar programas de Teletrabajo en el contexto de su estrategia de modernización de la gestión pública.

El Teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la modalidad en que se efectúa el trabajo, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las Leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales.

SUMINISTRO DE EQUIPOS

Art. 15.- Corresponderá a cada institución en su calidad de empleador, el suministro de equipos de trabajo, y solo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipos de su propiedad para el cumplimiento de las labores, lo cual quedará especificado en el contrato o su modificación. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente que corresponda.

CONDICIONES LABORALES

Art. 16.- El Teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente Ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las Leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales excepto cuando sea en beneficio de estos.

La institución y las municipalidades deberán verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Corresponderá además a las instituciones y municipalidades en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. 17.- Los derechos, deberes y prohibiciones de los empleados públicos contratados bajo esta modalidad, estarán regulados por la Ley de Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y demás Leyes aplicables a cada institución, inclusive la Ley del Seguro Social, la Ley la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Rio Lempa (CEL), Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Art. 18.- La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las Leyes, Reglamentos y Contratos Colectivos aplicables a cada institución pública y municipalidades.

VOLUNTARIEDAD

Art. 19.- La incorporación a la modalidad de Teletrabajo es voluntaria por parte del servidor público. El titular de la institución y de la municipalidad tiene la potestad para autorizar o revocar la contratación bajo dicha modalidad, sin menoscabo a su estabilidad laboral. El servidor público podrá solicitar en cualquier momento la restitución a su condición original, lo cual será vinculante para el empleador.

CREACIÓN DEL REGISTRO DE EMPLEADORES DE TELETRABAJO

Art. 20.- Créase el Registro de Empleadores de la modalidad de Teletrabajo y de los intermediarios que estos utilicen, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento correspondiente establecerá el procedimiento para su inscripción.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 21.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo, se aplicará la Ley de Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, demás Leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás normativa legal vigente aplicable a cada institución.

DEL REGLAMENTO Y DE LA POLITICA PÚBLICA DE TELETRABAJO

Art. 22.- El Presidente de La República, decretará el Reglamento de la presente Ley, para facilitar la correcta y efectiva aplicación de ésta, en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigencia.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá elaborar y aprobar la Política Pública de Teletrabajo en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley.

EXCEPCIÓN DE LA FIRMA DE LA ADENDA

Art. 23.- En caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, declarada por autoridad competente, se omitirá lo establecido en el artículo 8 de la presente Ley, en lo que respecta a la firma de la adenda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 24.- La presente Ley no será aplicable al trabajo realizado por los trabajadores en sus hogares a favor del empleador, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19.

VIGENCIA

Art. 25.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veinte días del mes de marzo de dos mil veinte.

MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ
PRESIDENTE

NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

YANCI GUADALUPE URBINA GONZÁLEZ
TERCERA VICEPRESIDENTA

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ
CUARTO VICEPRESIDENTE

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA
PRIMER SECRETARIO

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO
SEGUNDO SECRETARIO

NORMA CRISTINA CORNEJO AMAYA
TERCERA SECRETARIA

PATRICIA ELENA VALDIVIESO DE GALLARDO
CUARTA SECRETARIA

LORENZO RIVAS ECHEVERRÍA
QUINTO SECRETARIO

MARIO MARROQUÍN MEJÍA
SEXTO SECRETARIO

NOTA:

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97, inciso tercero del Reglamento Interior de este Órgano de Estado, se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República el uno de abril de dos mil veinte; habiendo sido aceptadas por esta Asamblea Legislativa en Sesión Plenaria del día cuatro de junio del dos mil veinte, las cuales han sido incorporadas al texto del Decreto Legislativo N° 600.

Mario Marroquín Mejía
Sexto Secretario

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil veinte.

PUBLÍQUESE,

NAYIB ARMANDO BUKELE ORTEZ
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

OSCAR ROLANDO CASTRO
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

D. O. N° 123
Tomo N° 427
Fecha: 16 de junio de 2020

Compendio de Leyes Laborales publicada digitalmente por el Consejo Nacional de la Judicatura y su Escuela de Capacitación Judicial "Dr. Arturo Zeledón Castrillo", se terminó su diseño y diagramación en el mes de julio de 2025, en Imagen Gráfica, El Salvador S.A. de C.V., Col. Manzano, Calle Alberto Sánchez No. 1015, Barrio San Jacinto, El Salvador, Centro América.

EXCELENCIA • TRANSPARENCIA • INNOVACIÓN

CNJ El Salvador