

Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Centroamericana de El Salvador
"José Simeón Cañas"

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1.-El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las reglas obligatorias de carácter técnico administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la Universidad Centroamericana de El Salvador "José Simeón Cañas", a las cuales debe sujetarse todo el personal, en la ejecución y desarrollo del trabajo.

Art. 2.-La Universidad Centroamericana de El Salvador "José Simeón Cañas", es una corporación de utilidad pública sin fines de lucro, que tiene la finalidad de brindar los servicios de educación superior, investigación y proyección social para desarrollar y mejorar la educación y en general a la sociedad de El Salvador.

Art. 3.-Para los efectos del presente Reglamento, la denominación de Universidad Centroamericana de El Salvador "José Simeón Cañas" podrá sustituirse indistintamente por las de "Universidad" o "UCA". Se utilizarán los términos de "empleados y empleadas" o "trabajadores y trabajadoras" para designar al sector laboral.

Art. 4.-Todos los trabajadores y trabajadoras son responsables ante la Universidad por el estricto cumplimiento de sus deberes y obligaciones, para lo cual los jefes de departamento o unidad están en la obligación de exigirles dicho cumplimiento.

Art. 5.-La UCA, para los efectos del presente Reglamento, está estructurada por los siguientes organismos y unidades: Junta de Directores; Rectoría; Vice-rectoría Académica; Vice-rectoría Financiera; Vice-rectoría de Proyección Social; Secretaría General; Dirección Administrativa; Dirección de Desarrollo Estudiantil; Coordinación de Tecnologías de Información y Comunicación; Facultades; Departamentos Académicos; Unidades de Proyección Social; y Unidades Administrativas, cuyos jefes son considerados empleados o empleadas de confianza.

La Universidad tiene su domicilio en Antiguo Cuscatlán. Su sede principal está ubicada entre Boulevard de Los Próceres y Colonia Jardines de Guadalupe, Antiguo Cuscatlán, departamento de La Libertad.

Art. 6.-El personal de la Universidad está integrado en condición y número que fueren necesarios para el mejor desenvolvimiento y desarrollo de las operaciones de la misma.

Art. 7.-A los trabajadores y trabajadoras cuya relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos, no se les aplicará este Reglamento, ni el Código de Trabajo.

CAPÍTULO II

REQUISITOS DE INGRESO

Art. 8.-Para ser empleado o empleada de la UCA son necesarios los requisitos siguientes:

- a) Presentar documento único de identidad (DUI), carné de residente u otro documento de identificación;
- b) Reunir las condiciones físicas y de salud necesarias para el cargo a desempeñar;
- c) Poseer la preparación académica, administrativa, técnica o la experiencia necesaria para el cargo a desempeñar; y
- d) Presentar anexo a la respectiva solicitud la documentación siguiente: fotocopia de su documento único de identidad, carné de residente u otro documento de identificación; constancia de su nivel educativo; fotocopia de su tarjeta de afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), si lo tuviere; fotocopia de tarjeta del Número Único Previsional (NUP); fotocopia de la tarjeta del Número de Identificación Tributaria (NIT); solvencia de la Policía Nacional Civil en original y tramitada como tiempo máximo 3 meses antes de su ingreso; constancia de Antecedentes Penales en original y tramitada como tiempo máximo 3 meses antes de su ingreso.

Art. 9.-Si la Universidad aprueba la solicitud de ingreso, celebrarán ambas partes un contrato individual de trabajo escrito de conformidad con la ley.

Art. 10.- 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 un periodo de prueba en el nuevo contrato.

Art. 11.- La Universidad adoptará dentro de sus procedimientos de selección todas las medidas necesarias a fin de garantizar la igualdad de contratación y acceso al empleo de los trabajadores y las trabajadoras, así como de aquellas personas pertenecientes a poblaciones indígenas.

Art. 12.- Dentro de sus procedimientos de contratación, la Universidad no incluirá ninguna medida que pueda excluir o restringir la contratación de personas basada en su identidad de género u orientación sexual, que tenga por objeto anular o disminuir el reconocimiento y goce de sus condiciones de igualdad de acceso al empleo u ocupación.

Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.

Art. 13.- La Universidad no solicitará como requisito de admisión al empleo, la prueba de embarazo, el examen de VIH-SIDA, así como tampoco exigirá constancia de no afiliación a una asociación profesional de trabajadores y trabajadoras.

Art. 14.- Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, contemplarán la igualdad de las personas sin distinción de ninguna naturaleza y con exclusión de criterios segregadores tales como sexo, creencia, orientación sexual y otros similares.

Art. 15.- La Universidad no hará ninguna diferenciación salarial entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo cargo y función laboral.

CAPÍTULO III

DÍAS Y HORAS DE TRABAJO, HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA

Art. 16.-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. 17.-Las jornada ordinaria de trabajo se establece dividida en dos partes de lunes a viernes de la manera siguiente: de las ocho horas a las doce horas, la primera, y de las catorce horas a las dieciocho horas, la segunda; y de las ocho horas a las doce horas para el día sábado. Las jornadas de labores de atención al público y académicas estarán adecuadas a las necesidades de atención de estudiantes.

No obstante lo anterior, en aquellas actividades cuya naturaleza obligue a brindar un servicio ininterrumpido, a juicio prudencial de la jefatura inmediata se podrá modificar el horario de los trabajadores y trabajadoras a fin de no dejar desprovista la necesidad organizativa, en cuyo caso será necesario el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras de un servicio que por su naturaleza debe ser ininterrumpido, se considera tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que se encuentran a disposición de la universidad, lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer necesidades fisiológicas.

Art. 18.-La Universidad se reserva el derecho de estipular horarios especiales en el respectivo contrato de trabajo para aquellos empleados o empleadas cuyas labores así lo requieran. Las modificaciones a los horarios establecidos se realizarán de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras afectados; en caso de discordia, intervendrá el Director General de Trabajo, de conformidad con el artículo 165 del Código de Trabajo.

Art. 19.-Ningún empleado o empleada podrá trabajar horas extraordinarias sin la autorización previa del respectivo jefe inmediato.

El trabajo realizado en horas extraordinarias sólo podrá autorizarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias para la prestación del servicio así lo exijan.

Art. 20.- El trabajo realizado en horas extraordinarias se remunerará con un recargo del ciento por ciento del salario básico por hora. Entre la terminación de una jornada, ya sea ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y el inicio de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 21.-Las labores que se ejecuten en horas nocturnas deberán pagarse con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido por igual trabajo en horas diurnas. De acuerdo con el Código de Trabajo, la jornada nocturna estará comprendida entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Art. 22.-Todo trabajador o trabajadora tiene la obligación de presentarse a su puesto de trabajo a la hora exacta en que se inicie su jornada. Asimismo, los trabajadores no podrán suspender, ni abandonar sus labores antes que la jornada de trabajo haya terminado.

Todo ingreso tardío sin causa justificada se le descontará el equivalente al tiempo no laborado.

CAPÍTULO IV

LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS

Art. 23.- Los salarios serán cancelados por la Universidad, en moneda de curso legal, a través de depósito en cuenta bancaria o de cualquier mecanismo que ésta considere apropiado al efecto. También se podrán cancelar en otra forma conveniente al empleado o empleada, siempre de común acuerdo con la Universidad. La fecha de pago será el veintiséis de cada mes y en caso que ésta coincidiera con día de asueto, de vacación o feriado podrá pagarse en el día hábil anterior más cercano a esa fecha.

Art. 24.-Todo el personal está obligado a firmar de recibido y conforme en la planilla de pago una vez verificado que la cantidad estipulada en la planilla sea igual a la recibida. La Universidad podrá establecer otros mecanismos para que el empleado o empleada firme su planilla, tales como boletas de pago u otros.

Art. 25.-Todo reclamo relacionado con salarios y otras prestaciones deberá dirigirse al jefe de la Oficina de Personal, o en su defecto, a quien éste delegue.

Art. 26.- La Universidad reconocerá además del salario las prestaciones laborales que emanan de las leyes respectivas y aquellas otras reconocidas en la normativa interna de la organización.

CAPÍTULO V

DESCANSO SEMANAL

Art. 27.-Todo trabajador o trabajadora de la Universidad tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerado con un salario ordinario, por cada semana laboral completa.

Art. 28.- Perderán totalmente el derecho a la remuneración del día de descanso los trabajadores y trabajadoras que faltaren injustificadamente al trabajo, que abandonen las labores, o que por cualquier causa no justificada no completen su semana laboral.

Art. 29.-En caso de que un trabajador o trabajadora de común acuerdo con la Universidad labore el día que legal y contractualmente le corresponde como descanso semanal, tendrá 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 trabaja en horas extraordinarias en día de descanso semanal, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

CAPÍTULO VI

ASUETOS

Art. 30.-Se establecen como días de asueto remunerados en la Universidad los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) Diez de mayo;
- e) Diecisiete de junio;
- f) Veintidós de junio;
- g) Tres, cinco y seis de agosto;
- h) Quince de septiembre;
- i) Dos de noviembre; y
- j) Veinticinco de diciembre.

Art. 31.-El día de asueto se remunerará con el salario básico. Si el salario se hubiese estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presupone que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 32.-Los trabajadores y trabajadoras que de común acuerdo con la Universidad trabajen el día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario básico más un recargo del cien por ciento de éste.

Si trabajaren horas extras, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará con base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

Art. 33.-Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo 32 de este reglamento y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

CAPÍTULO VII

VACACIONES

Art. 34.-La Universidad reconoce a sus trabajadores y trabajadoras por cada año de servicio, quince días calendario de vacaciones, que se gozarán de forma colectiva entre el dieciséis y el treinta y uno de diciembre de cada año, y serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más un treinta por ciento de recargo sobre el mismo.

En tal sentido, no será necesario que el trabajador o trabajadora complete el año de servicio ni los doscientos días de trabajo efectivo referidos en el artículo siguiente, comprendiéndose que el trabajador o trabajadora gozará de las vacaciones de manera anticipada.

Art. 35.-Todo trabajador o trabajadora que se desempeñe en una unidad que preste un servicio que por su naturaleza debe ser ininterrumpido, para tener derecho a vacaciones deberá acreditar un año de trabajo continuo, un mínimo de doscientos días trabajados efectivamente en el año.

Art. 36.- En el caso de los trabajadores o trabajadoras que desempeñen un servicio que por su naturaleza deba cumplirse de manera continua e ininterrumpida, gozarán de quince días de vacaciones anuales remuneradas en el tiempo que sea más conveniente para la prestación del servicio, a juicio prudencial de la jefatura inmediata, no debiendo exceder de seis (6) meses contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

La Universidad remunerará el recargo a que se refiere el artículo 34 de este Reglamento en el mes en el que cada trabajador o trabajadora cumpla años de servicio.

CAPÍTULO VIII

AGUINALDOS

Art. 37.-Mientras no esté legislado el décimo tercer mes de pago salarial, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se les pague en concepto de aguinaldo, la cantidad mínima siguiente:

- a) Para quienes al doce de diciembre no tuvieron un año de prestar sus servicios a la UCA, tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo proporcional al tiempo laborado con base a lo establecido en la ley;
- b) Para quien tuviere un año o más, y menos de tres años de servicio en la UCA, la prestación equivalente al salario de veinticinco días;
- c) Para quien tuviere tres años o más de servicio en la UCA, la prestación equivalente a treinta días.

CAPÍTULO IX

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Art. 38.- Los trabajadores y trabajadoras de la UCA gozarán de todos los derechos que la ley y la normativa interna les conceden.

Art. 39.- Los trabajadores y trabajadoras observarán y cumplirán las obligaciones, que de acuerdo con la naturaleza de los puestos o cargos, sean necesarias para la buena marcha de la Universidad, entre las cuales se pueden mencionar:

- a) Presentarse y retirarse de la Universidad a las horas señaladas en su respectivo horario de trabajo;
- b) Asistir con puntualidad y permanecer en su trabajo durante las horas señaladas para el desempeño de sus labores;
- c) Someterse a los exámenes médicos periódicos por lo menos una vez al año; en el tiempo que determine la Universidad o cuando ésta notara que el trabajador se encuentra manifiestamente enfermo; para este efecto serán válidos los exámenes practicados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (I.S.S.S.), por las unidades de salud, o por médicos graduados. En este último caso los costos serán por cuenta de la Universidad;
- d) Guardar la corrección y compostura debida durante el desempeño de las labores, en las relaciones con el público en general y especialmente con los estudiantes, evitando que se ocasionen quejas justificadas por el mal servicio o desatención; o por el mal trato y faltas de respeto;

- e) No ejecutar actos que perturben la disciplina o alteren el normal desarrollo de las labores;
- f) Mantener limpia el área de trabajo y velar por el cuidado y resguardo del equipo de trabajo;
- g) Obedecer las instrucciones y órdenes que en materia de trabajo reciba de su jefe inmediato o superior y desempeñar las comisiones especiales que sean encomendadas;
- h) Hacer uso adecuado del correo electrónico asignado por la organización, así como de toda tecnología de comunicación que se habilite para el cumplimiento de sus funciones, las cuales deben concebirse en todo momento como herramientas de trabajo.
- i) Guardar rigurosa reserva de los aspectos confidenciales de la Universidad de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos y académicos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Universidad;
- j) Respetar a sus jefes, compañeros de trabajo, estudiantes, así como al público en general;
- k) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores;
- l) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los intereses de la UCA, sus compañeros de trabajo, o de los estudiantes en general;
- m) Vestir decorosamente y de manera adecuada a las funciones que les han sido asignadas, conservando su ropa limpia para efectos de higiene y presentación;
- n) Pagar los daños y perjuicios que causen por su culpa en los objetos que estén a su cuidado, de acuerdo con el procedimiento señalado en la ley;
- o) Reportar inmediatamente a su jefe inmediato cualquier anomalía que notare en el proceso de trabajo, así como las deficiencias de los demás trabajadores en el desempeño de sus labores;
- p) Cumplir fielmente con los preceptos contenidos en las leyes contra el Acoso Sexual, contra el Acoso Laboral y contra el Consumo de Tabaco.
- q) Procurar el mantenimiento de relaciones interpersonales basadas en la tolerancia, el diálogo y la cooperación, tanto con jefaturas, compañeros de trabajo y con toda la comunidad universitaria con la que se vincule, practicando los valores institucionales que promueva la Universidad.
- r) Cumplir lo establecido en el contrato individual de trabajo, con el presente Reglamento Interno de Trabajo y con todas las disposiciones que le imponga el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

Art. 40.- Las funciones y atribuciones de cada puesto de trabajo estarán contempladas en la descripción de puesto correspondiente, la cual será proporcionada a cada trabajador o trabajadora al momento de ingresar a laborar en la Universidad o en el momento que fuere necesario.

Art. 41.- Además de lo dispuesto al efecto en el Código de Trabajo, les está prohibido a los trabajadores y trabajadoras:

- a) Dedicarse en las horas de trabajo a asuntos ajenos a su trabajo, o interrumpir las labores de sus compañeros;
- b) Permanecer en lugares distintos de aquel o aquellos que se les haya asignado para la ejecución de sus labores;
- c) Introducir personal no autorizado en el lugar de trabajo;
- d) Realizar actividades distintas a las que corresponden sin previo conocimiento de su jefe inmediato;
- e) Ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes dentro de las instalaciones de la Universidad, en horas de trabajo;
- f) Ejecutar actos que puedan poner en peligro la propia seguridad del trabajador, la de sus compañeros, jefes u otras personas; así como también la de los edificios, locales, y del equipo y material de la Universidad;
- g) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus compañeros en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante;
- h) Hacer dibujos, pinturas o inscripciones dentro de las instalaciones de la Universidad, colocar rótulos o avisos en cualquier parte de la misma, sin previo consentimiento de las autoridades respectivas;
- i) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo;
- j) Suministrar a terceros o extraños sin previa autorización de la Universidad datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas y procedimientos y políticas de la misma;
- k) Ejecutar defectuosamente el trabajo, o en forma negligente;
- l) Causar interrupciones con el empleo de medios de cualquier naturaleza, con el objeto de que el trabajo propio o el de terceros, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijado por la Universidad;

- m) Confiar a otro trabajador o trabajadora, sin la autorización correspondiente, la ejecución del trabajo propio, así como el manejo de instrumentos y materiales de la Universidad;
- n) Distribuir en horas de trabajo en los recintos de la Universidad, o a través de mecanismos de comunicación tecnológica, hojas volantes, circulares, mensajes u otros semejantes no ordenadas o autorizadas por la misma;
- o) Dañar, destruir o cambiar de lugar avisos o advertencias sobre condiciones insalubres de seguridad e higiene;
- p) Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo;
- q) Utilizar los mecanismos informáticos de difusión social para perjudicar la imagen de la Universidad o de la comunidad universitaria en general; y
- r) Ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas, especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien van dirigidas, sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefaturas superiores.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA UNIVERSIDAD

Art. 42.- Además de las contenidas en el Código de Trabajo, son obligaciones de la Universidad:

- a) Pagar al trabajador o trabajadora su salario en forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en este Reglamento;
- b) Guardar la debida consideración y respeto a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
- c) Ofrecer las condiciones adecuadas de trabajo a cada uno de sus empleados o empleadas;
- d) Conceder a los trabajadores o trabajadoras las licencias establecidas en la ley y en el presente reglamento;
- e) Cumplir con este Reglamento Interno de Trabajo y con todas las leyes que impongan el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales;

f) Formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia contra las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

g) Contratar por cada veinticinco trabajadores o trabajadoras que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad con formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

h) Considerar como justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia contra la mujer, de conformidad con el artículo 24 letra b) de la Ley Especial Integral para una Vida sin Violencia contra las Mujeres.

Art. 43.-Son prohibiciones de la Universidad:

a) Exigir o aceptar de los trabajadores o trabajadoras, gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio;

b) Tratar de influir en sus trabajadores, en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o religiosos;

c) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores o trabajadoras para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos;

d) Reducir directa o indirectamente, los salarios y prestaciones sociales reconocidas legalmente a los trabajadores o trabajadoras, salvo que exista causa legal; y

e) Ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas; especialmente las que sean de contenido sexual y que se consideren ofensivas y no deseadas por la persona a quien va dirigida, sean estos compañeros o compañeras de trabajo, personal a su cargo o jefes superiores.

f) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación.

g) Requerir 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.

h) Exigir a las mujeres trabajadoras que se sometan a exámenes para comprobar si se encuentran en estado de gravidez.

i) Exigir a los trabajadores y trabajadoras la prueba de VIH/SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo.

- j) Realizar cualquier tipo de acoso laboral, sea entre jefaturas, hacia el personal subordinado o entre similares.
- k) Atentar contra la vida, la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras.
- l) Utilizar expresiones verbales o no verbales violentas que tengan por fin intimidar a los trabajadores y trabajadoras.
- m) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral.
- n) Exponer a los trabajadores y trabajadoras a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.
- o) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataforma informática con contenido de odio o menosprecio hacia las trabajadoras.
- p) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente, tienda a restringir los derechos que este Reglamento, el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores o trabajadoras.

CAPÍTULO XI

LICENCIAS Y AUSENCIAS

Art. 44.- La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a sus trabajadores y trabajadoras únicamente en las circunstancias siguientes:

- a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas en la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos la Universidad pagará al trabajador una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de las obligaciones dichas;
- b) Para cumplir obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, descendientes o ascendientes o de cualquier persona que dependa económicamente de él y así aparezca nominada en el respectivo contrato laboral o en los registros de la Universidad. Para efectos de esta clase de licencia se deberá comprender como enfermedad grave aquella que pueda provocar la muerte de quien la padece o implique la necesidad de cuidados imprescindibles para su recuperación.

Esta licencia podrá durar el tiempo necesario, pero la Universidad solamente reconocerá por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de quince días en un mismo año calendario.

c) Para asistir a las actividades directamente relacionadas con la Universidad, encomendadas por ésta o en representación de la misma. En este caso, la licencia con goce de sueldo cubrirá los días que dure la actividad encomendada, así como los días de traslado si ésta se desarrollara fuera del país. Se exceptúan de estos casos, aquellos relativos a becas de estudios, que tienen una regulación propia en la normativa de la Universidad.

d) Por matrimonio. El trabajador o trabajadora deberá presentar copia del documento de matrimonio civil ante funcionario autorizado. Esta licencia, se dará por una sola vez, por el término de cinco días hábiles.

e) Por maternidad en los términos y condiciones establecidos en la ley,

f) Por paternidad en los términos y condiciones establecidos en la ley.

g) Por lactancia, en los términos y condiciones establecidos en la ley.

h) Para la realización de actividades personales por un término máximo de dos días al mes sin que excedan de cinco días por año calendario.

Art. 45.-La Universidad podrá conceder licencia sin goce de sueldo a sus trabajadores y trabajadoras en los siguientes casos:

a) Por estudios vinculados con las funciones que desempeñan en la UCA, o promovidos y autorizados por ésta;

b) Pasantías;

c) Para cumplir obligaciones familiares que excedan el lapso contemplado en el inciso segundo del literal b) del artículo anterior;

d) Para atender asuntos estrictamente personales una vez agotado el término establecido en la letra h) del artículo anterior. En este último caso, la licencia sin goce de sueldo no podrá ser autorizada cuando se una a periodos vacacionales o festivos.

e) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. La Universidad por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna.

En todos los casos, la solicitud de licencia debe justificarse y ésta debe ser ponderada por la autoridad organizativa correspondiente.

Art. 46.-Se establecen los siguientes niveles de autorización para conceder licencias:

a) Jefe inmediato del trabajador o trabajadora: concederá licencia con goce de sueldo por las causas establecidas en este Reglamento, y sin goce de sueldo, hasta un máximo de siete días. Asimismo, tramitará las licencias por maternidad o paternidad y por enfermedad ante la Oficina de Personal.

b) El Vice-rector, Secretario General o el Director Administrativo: concederán licencias con goce de sueldo según las causales establecidas en este Reglamento y, sin goce de sueldo, desde ocho días hasta un máximo de veintinueve días;

c) El Rector concederá licencia con goce de sueldo conforme con las causales establecidas en este Reglamento, y sin goce de sueldo, por un período igual o mayor de treinta días.

Los lapsos establecidos para cada uno de los niveles de autorización señalados, deberán ser contados de forma acumulativa y por año calendario, esto es, con independencia de si la licencia es solicitada de forma fraccionada o integral.

La licencia sin goce de sueldo no podrá exceder de un año, pudiendo la Junta de Directores, adoptar las medidas que mejor convengan a los intereses de la Universidad.

Art. 47.-Cuando un trabajador o trabajadora necesite ausentarse del trabajo, deberá solicitar permiso por escrito o por cualquier medio a su jefe inmediato superior con un tiempo de anticipación según el número de días de licencia que se solicita, especificando la fecha, duración aproximada y el motivo del permiso. El jefe inmediato del trabajador o trabajadora decidirá la procedencia o no del permiso solicitado.

Si el trabajador o trabajadora se encontrare imposibilitado de manera imprevista para presentarse a su trabajo, deberá dar aviso por escrito o por cualquier medio a su jefe inmediato en el curso del primer día de ausencia, indicando el lugar y la dirección en que se encuentra y el motivo que le impide presentarse a sus labores. En este último caso, el trabajador o trabajadora deberá justificar su ausencia con los medios de prueba que la Universidad determine. El jefe inmediato, después de enterarse de la situación del empleado o empleada ausente, deberá notificarlo a la Oficina de Personal en el formulario correspondiente.

La anticipación debida para solicitar la licencia dependerá de la duración de la misma:

- a) Si la licencia tiene una duración máxima de 7 días, bastará solicitarla con tres días hábiles de anticipación.
- b) Si la licencia tiene una duración mayor a 7 días y hasta un máximo de 15 días, deberá solicitarse con 5 días hábiles de anticipación.
- c) Si la licencia tiene una duración mayor a 15 días y hasta un máximo de 30 días, deberá solicitarse con 7 días hábiles de anticipación.
- d) Si la licencia tiene una duración mayor a los 30 días y hasta un máximo de 90 días, deberá solicitarse con 12 días hábiles de anticipación.
- e) Si la licencia tiene una duración mayor a los 90 días, deberá solicitarse con 30 días calendario de anticipación.

CAPÍTULO XII

PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA

Art. 48.- La Universidad no contratará personas adolescentes trabajadoras en aquellos casos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe su salud, la seguridad o la moralidad de los mismos e impida su asistencia a la escuela.

Art. 49.- La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales en la Universidad es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos, no perjudique el acceso y derecho a la educación y sus condiciones biosociales sean compatibles con la actividad a realizar. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años.

La jornada de trabajo para adolescentes menores a dieciséis años de edad no será superior a las seis horas diarias, ni a las treinta y cuatro horas semanales.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Art. 50.- La mujer embarazada no podrá destinarse a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

En lo demás se aplicará lo que al efecto disponga la ley y demás fuentes de obligaciones laborales.

Art. 51.- Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hijo o hija, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho con ese fin a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria. Esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes.

Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

La Universidad tiene la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, todo conforme con la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

La Universidad tiene la obligación de establecer un espacio higiénico dentro del lugar de trabajo para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

CAPÍTULO XIV

EXÁMENES MÉDICOS Y MEDIDAS PROFILÁCTICAS

Art. 52.-La Universidad podrá exigir a sus trabajadores y trabajadoras exámenes médicos generales una vez al año, o cuando lo estime conveniente. Dichos exámenes podrán efectuarse en períodos menores, con el objeto de proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Es entendido que los exámenes a que se refiere el inciso anterior, serán realizados por las autoridades de salud competentes, o en un laboratorio, o por médicos indicados por la Universidad, en cuyo caso será ésta la que pague los gastos que ocasionen los exámenes mencionados.

Art. 53.- Con la finalidad de evitar la expansión de alguna enfermedad con carácter infecto contagioso, todo trabajador o trabajadora que adquiera un padecimiento de esa naturaleza o que se encuentre imposibilitado para el desempeño de sus labores, deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a la Oficina de Personal. Las medidas profilácticas que se adopten en el entorno y la concesión de incapacidad dentro de los estándares reconocidos por la ley, entre otras que pretendieran la conservación de la salud del resto de trabajadores o trabajadoras de la Universidad.

CAPÍTULO XV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 54.-La Universidad mantendrá en completo estado de salubridad, limpieza e higiene todas sus dependencias. Cumplirá, asimismo, con las disposiciones que sobre higiene y previsión social ordenaren las autoridades de la materia.

Art. 55.-Con el objeto de proteger la vida, la salud o la integridad corporal de sus trabajadores y sus trabajadoras, la Universidad cumplirá con las obligaciones pertinentes del reglamento general sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo, en lo relativo a servicio de agua, servicios sanitarios, orden y aseo de los locales, etc., como en lo referente a las condiciones mínimas de previsión en materia de seguridad.

Art. 56.-Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad cumplirán con las medidas de higiene y seguridad que se dictaren.

Art. 57.-El trabajador o trabajadora será directamente responsable de los daños materiales originados por el quebrantamiento de las medidas de seguridad y el uso inadecuado del equipo de protección que se haya proporcionado.

Art. 58.-Cada empleado o empleada y cada persona encargada están obligados a observar y obedecer las instrucciones de seguridad de las personas y de los objetos en los locales de la Universidad. Es prohibido quitar, anular, obstaculizar o en general provocar la ineficiencia de los dispositivos para la prevención de accidentes o de aquellos que faciliten el acceso universal. Es obligatorio para cada empleado o empleada usar los medios de

protección que se han suministrado para el desempeño de su trabajo como por ejemplo: máscaras, guantes, uniformes, gorros, etc.

El personal tiene la obligación de avisar a su jefe inmediatamente sobre cualquier anormalidad, accidente, perturbación, y si fuere necesario, deberá solicitar instrucciones para solucionar la problemática que presencie; en caso de deficiencia o daños en máquinas, aparatos, o similares, el personal debe comunicarlo inmediatamente a su jefe.

CAPÍTULO XVI

BOTIQUÍN

Art. 59.-La Universidad mantendrá en un lugar accesible y para uso gratuito de todos los trabajadores y trabajadoras, un botiquín equipado con los medicamentos, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

CAPÍTULO XVII

PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS

Art. 60.- En virtud de estar sujeta al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Universidad quedará exenta de las prestaciones que le impone el Código de Trabajo y otras leyes promulgadas en favor de los trabajadores, en la medida que sean cubiertas por el I.S.S.S.

Sin embargo, si por disposiciones legales, de contratos colectivos de trabajo, o de este Reglamento, la Universidad estuviere obligada a dar prestaciones superiores a las concedidas por el I.S.S.S., la Universidad responderá por la diferencia de tales prestaciones y los trabajadores y trabajadoras podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado instituto.

Asimismo, las incapacidades médicas que sean inferiores a cuatro días, deberán ser cubiertas por la Universidad.

CAPÍTULO XVIII

PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

Art. 61.-Las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza que fueren, se harán verbalmente o por escrito, primero, ante el jefe inmediato y después, en la Oficina de Personal. Posteriormente, podrán hacerlas ante la Dirección Administrativa, la Dirección de Desarrollo Estudiantil, la Coordinación de Tecnologías de la Información, la Secretaría General, la Vicerrectoría correspondiente o la Rectoría, según corresponda. Los reclamos serán resueltos en un lapso no mayor de cinco días laborales.

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 62.-El incumplimiento de las obligaciones y la infracción de las disposiciones contenidas en este Reglamento Interno serán sancionadas de conformidad a la gravedad de la falta.

Art. 63.- La Universidad califica las faltas en “menos graves”, “graves” y “muy graves”, conforme con la definición siguiente.

a) Faltas menos graves: Esta tipificación recae sobre el incumplimiento de las obligaciones contempladas en el artículo 39 de este Reglamento y la violación de las prohibiciones estipuladas en los literales a) b) c) y d) del artículo 41 del mismo.

b) Faltas graves: Se considera falta grave la violación de una de las prohibiciones indicadas en los literales desde el e) hasta el r) del artículo 41 del presente Reglamento así como la tercera comisión de una infracción menos grave en el lapso de tres años.

c) Faltas muy graves: Se considera como tal la segunda comisión de una infracción grave o la cuarta comisión de una infracción menos grave en el lapso de tres años.

Art. 64.- Las faltas serán sancionadas en la forma siguiente:

a) Amonestación verbal: se aplicará en caso de faltas menos graves, de forma privada por el jefe inmediato, efectuando al personal involucrado las prevenciones necesarias para mejorar el servicio. En este caso, se deberá levantar de forma breve un acta en la que se consigne la amonestación efectuada. En todos los casos, la jefatura deberá enviar una copia del acta a la Oficina de Personal, para el registro correspondiente.

b) Amonestación escrita: La aplicará el jefe inmediato en el caso de la segunda comisión de faltas menos graves. En todos los casos, la jefatura deberá enviar una copia a la Oficina de Personal, para el registro correspondiente, preferiblemente firmada por el trabajador o trabajadora amonestado.

c) Suspensión por un día: Se aplicará por la jefatura inmediata en todos los casos en los que el trabajador o trabajadora haya cometido faltas graves. La notificación de la suspensión por un día o una copia de la misma, deberá enviarse a Oficina de Personal, para el registro correspondiente.

d) Suspensión hasta por treinta días: Se aplicará por el Rector, a petición de la jefatura inmediata, con autorización del Director General de Inspección de Trabajo, por la comisión de faltas muy graves.

Art. 65.-La Universidad dará por terminado el contrato de trabajo con sus trabajadores o trabajadoras sin incurrir en responsabilidad de su parte, por las siguientes causas:

1ª- Por haber engañado el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora;

2ª- Por negligencia reiterada del trabajador o trabajadora;

3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora 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 o trabajadora dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6ª- Por cometer el trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora 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 o trabajadora actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

9ª- Por ocasionar el trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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 del Código de Trabajo;

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18ª- Por ingerir el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y

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

Art. 66.- De conformidad con el artículo 8 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, la responsabilidad familiar no constituirá por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

CAPÍTULO XX

DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 67.-Lo regulado en este Reglamento Interno, se entenderá sin perjuicio de mejores derechos que en favor de los trabajadores y trabajadoras establezcan las leyes laborales, los contratos y los reconocidos por la costumbre de la Universidad.

Lo no previsto, se resolverá con arreglo a las normas generales de la legislación laboral.

Art. 68.- Dentro de los seis días siguientes a aquel en que fuere aprobado por el Director General del Trabajo, el presente Reglamento Interno se dará a conocer a los trabajadores y

trabajadoras por medio de ejemplares impresos y se divulgará a través de los medios de comunicación institucional.

El Reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer a los trabajadores y trabajadoras.

Art. 69.-Toda reforma o modificación a este Reglamento, no tendrá validez, sino se observan el trámite y plazos establecidos en el artículo anterior.

Art. 70.-Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo, sus reformas y modificaciones estén en vigencia, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de las nuevas autoridades o sus representantes y los trabajadores o trabajadoras de nuevo ingreso.

Antiguo Cuscatlán, a los veintiún días del mes de julio de dos mil diecisiete.

Andreu Oliva de la Esperanza S.J.

Rector