

ACTA APROBADA EN SESIÓN DE FECHA 2 DE MAYO DE 2016
CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL



SESIÓN EXTRAORDINARIA

ACTA N° 3672. En la ciudad de San Salvador, a las diez horas del **diecinueve de abril dos mil dieciséis.**

ASISTENCIA: Vicepresidente, doctor Pedro Hernán Martínez Vásquez.

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO, PROPIETARIOS: doctor Rafael Vásquez Flores, doctora Mirella Catarina Schoenenberg de Wollants, señor Ricardo Antonio Soriano, señor Alejandro Hernández Castro, ingeniero Hugo Rafael Santamaría Molina, licenciada Rebeca Beatriz Flores de Domínguez, doctora Nuria del Carmen Quinteros, doctor Leopoldo Andrés Rivera Ticas y doctor Ricardo Cea Rouanet, Director General y Secretario del Consejo Directivo. **SUPLENTE:** licenciado Jorge Arnoldo Bolaños Paz, doctora Liliana del Carmen Choto de Parada, licenciada Zoila Guadalupe Turcios de Salazar, señor Miguel Ángel Alfredo Ramírez Urbina, señor Juan Carlos Martínez Castellanos, arquitecto Marcelo Suárez Barrientos, señora María Eugenia Mariona Escalante, doctora Dina Esperanza Ticas de Guardado, doctor Jaime Eduardo Quant Escobar y doctor Milton Giovanni Escobar Aguilar.

INASISTENCIA CON EXCUSA: licenciada Sandra Edibel Guevara Pérez, licenciado Óscar Armando Morales Rodríguez, licenciado Alejandro Rivera y licenciado Humberto Barrera Salinas.

Agenda: Fue aprobada la agenda siguiente.

Punto presentado:

- **“Informe sobre los pliegos de peticiones para la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo ISSS-STISSS, y Autorización para la negociación colectiva y la integración de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo”.**

Desarrollo de la sesión:

Presidió la sesión el doctor Pedro Hernán Martínez, representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien sometió a consideración la agenda presentada, la cual fue aprobada.

- PUNTO

- **“Informe sobre los pliegos de peticiones para la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo ISSS-STISSS, y Autorización para la negociación colectiva y la integración de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo”.**

Estuvieron presente para el presente punto; licenciado José Indalecio Funes, jefe de la unidad de Recursos Humanos, licenciada Mirian Marcela Cea, jefa del departamento Jurídico de Personal y licenciado José Alberto Ortiz, jefe de la unidad Jurídica del ISSS.

El licenciado José Indalecio Funes dio a conocer el **Informe sobre los pliegos de peticiones para la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo ISSS-STISSS, y Autorización para la negociación colectiva y la integración de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo**; informó lo siguiente:

Que la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha notificado al **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL** y al **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (STISSS)**; los pliegos de peticiones presentados; en vista de lo anterior **LES EXPONEMOS**:

- 1) Que el día ocho de abril del presente año, a las quince horas y quince minutos, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social fue notificado de la resolución dictada por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las trece horas con treinta minutos del día cuatro de abril del año dos mil dieciséis, mediante la cual dicha Dirección dio por recibida la solicitud de revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, contra este Instituto, presentada por la señora **ARMIDA ESTELA FRANCO VANEGAS** en su calidad de Secretaria General de la Junta Directiva

General del **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (STISSS)**; tuvo por parte a dicha señora en la calidad antes relacionada; tuvo por parte a la Comisión Negociadora designada por el expresado Sindicato conforme el Art. 274 del Código de Trabajo, y remitió la documentación original a la Dirección General del ISSS para llevar a cabo reunión preparatoria previo a iniciar el proceso de revisión conforme los disponen los Arts. 484 y siguientes del Código de Trabajo.

- 2) El día ocho de abril del presente año, a las quince horas y cuarenta minutos, el **Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, STISSS**, fue notificado de la resolución dictada por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las quince horas del día siete de abril del año dos mil dieciséis, mediante la cual dicha Dirección dio por recibida la solicitud de revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, contra ese sindicato, presentado por el doctor **RICARDO CEA ROUANET** actuando en su carácter de Director General, y como tal, Representante Legal del **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**; tuvo por parte al referido doctor en la calidad antes relacionada; tuvo por parte a la Comisión Negociadora designada por la administración conforme el Art. 274 del Código de Trabajo; y remitió la documentación original para llevar a cabo la reunión que señala el Art. 484 y siguientes del Código de Trabajo.
- 3) Hacemos de su conocimiento que hay disposición de revisar el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS), y la referida revisión **se hará con ambos pliegos de peticiones presentados por las partes.**
- 4) Se les informa además que se ha señalado para la primera reunión, el día miércoles 20 de abril del corriente año, a las 2:00 p.m., en el Salón de Reuniones de la Dirección General, ubicado en el doceavo nivel de la Torre Administrativa del ISSS, ubicada sobre la Alameda Juan Pablo Segundo y 39 Avenida Norte de esta Ciudad.

Por otra parte, tenemos a bien comunicar que conforme a la Cláusula N° 84, siendo esta la que regula el plazo de vigencia y el tiempo en el cual puede solicitarse la revisión, estamos

dentro del tiempo señalado, razón por la cual, se procede iniciar el proceso de revisión, **con los dos pliegos de peticiones presentados por las partes.**

Por lo anterior, en cumplimiento de lo prescrito en la cláusula 84 de CCTR., se deberá iniciar con el procedimiento establecido en los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses conforme lo regulado en los artículos del 480 y siguientes del Código de Trabajo.

El licenciado Funes dio a conocer la matriz del pliego de peticiones presentados por el ISSS y STISSS, de la manera siguiente:

N°	CLAUSULA CON MODIFICACIÓN ISSS	CLAUSULAS CON MODIFICACIÓN STISSS
1		CLAUSULA N°1 OBJETO Y FINALIDAD El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en adelante “el Instituto”, y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en adelante “el STISSS”, o “el Sindicato”, celebran el presente Contrato Colectivo de Trabajo que tiene por objeto regular y garantizar : a) Las condiciones generales y específicas en que el trabajo debe ejecutarse en el Instituto; b) Los derechos y prestaciones que se originen para las y los trabajadores con ocasión del mismo; y c) Los deberes de estas y estos como servidoras y servidores del Instituto y de los de este para con aquellas y aquellos. Todo ello con el fin de garantizar los derechos que corresponden a las y los trabajadores, y al Instituto, así como para procurar obtener un adecuado rendimiento de estos, con la finalidad de que el Instituto otorgue un buen servicio a las y los derechohabientes, tal como se lo obliga la ley.
2	CLAUSULA No. 2.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. El Instituto reconoce la personería jurídica y la titularidad del STISSS para actuar como Representante de las y los trabajadores de aquel, en todas aquellas cuestiones que afecten sus intereses como tales. Todo lo concerniente al cumplimiento del presente Contrato será tratado por el Instituto y el STISSS, quien se hará representar a través de su Junta Directiva, la o el representante que este nomine en cada Centro de Trabajo, sus apoderados y/o asesores debidamente acreditados. La relación entre el Instituto y cualquier otro Sindicato constituido con posterioridad al STISSS será conforme a lo regulado por el artículo 211 del Código de Trabajo.	
3	CLAUSULA N°3 REPRESENTACION DEL INSTITUTO Son representantes del Instituto, en sus relaciones con el Sindicato, y por lo tanto facultan y obligan a aquel en la aplicación del presente Contrato y demás instrumentos normativos que se deriven de este, además del Director o Directora General, las personas que ocupen los siguientes cargos:	

	<p>a) Subdirector o Subdirectora General; b) Subdirector o Subdirectora de Salud; c) Subdirector o Subdirectora Administrativa; d) Jefes o Jefas de Unidad; e) Jefes o Jefas de División; f) Quienes ejerzan cargos de Dirección, Supervisión, y Jefatura de Dependencia o Unidad Administrativa, Médica o Técnica, conforme a la estructura organizativa del Instituto.</p> <p>Las o los trabajadores mencionados en la presente cláusula, las o los nombrados por el Consejo Directivo, así como los asesores temporales o permanentes, colaboradores, secretarías, ordenanzas, motoristas y personal de seguridad de la Dirección General, Subdirección General, Subdirección de Salud, Subdirección Administrativa y Secretaría General y cualquier otro elemento de organización de apoyo directo a la Dirección General, incluyendo el personal de Auditoría Interna, se consideran empleadas o empleados de confianza y en consecuencia no serán de la competencia de la Comisión Mixta.</p> <p>Los mencionados en la letra f) conservan el derecho de ser representados por el sindicato en la defensa de sus intereses como servidores del Instituto, por lo tanto tienen el derecho inalienable de afiliarse a un Sindicato.</p>	
<p>4</p>	<p>CLAUSULA No. 4.- REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO</p> <p>Son representantes del Sindicato en sus relaciones con el Instituto, por lo tanto sus gestiones facultan y obligan a aquel, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo, las o los miembros de la Junta Directiva, la o el representante sindical local que esta nombre en cada Centro de trabajo y las o los representantes sindicales de las comisiones especiales.</p> <p>La Junta Directiva del Sindicato nominará 110 representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y las o los trabajadores del Centro de trabajo donde estuvieren destacados.</p> <p>A partir de la vigencia del presente Contrato, a medida que se vayan aperturando nuevos Centros de trabajo además de los 110 ya mencionados, la Junta Directiva del Sindicato nominará un representante sindical en cada uno de dichos centros, quienes tendrán que ser trabajadoras o trabajadores permanentes del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán a su centro de trabajo. Si un centro de trabajo desaparece, con el mismo desaparece el nombramiento del representante del Sindicato.</p> <p>El Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos, llevando la firma y sello de la Secretaría General y Secretaría de Actas del Sindicato, la cual con solo el sello de recibido de la Secretaría General del Instituto surtirá efecto inmediato y será</p>	<p>CLAUSULA No. 4.- REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO</p> <p>Son representantes del Sindicato en sus relaciones con el Instituto, por lo tanto sus gestiones facultan y obligan a aquel, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo, las o los miembros de la Junta Directiva, las Representaciones que esta nombre en cada Centro de trabajo y las o los representantes sindicales de las comisiones especiales, y las sub comisiones mixtas a las que hace referencia la cláusula "COMISIÓN MIXTA DEL ESCALAFON".</p> <p>La Junta Directiva del Sindicato nominará CIENTO CINCUENTA representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y las o los trabajadores del Centro de trabajo donde estuvieren destacados.</p> <p>A partir de la vigencia del presente Contrato, a medida que se vayan aperturando nuevos Centros de trabajo además de los 150 ya mencionados, la Junta Directiva del Sindicato nominará una representación sindical en cada uno de dichos centros, quienes tendrán que ser trabajadoras o trabajadores permanentes del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán, a excepción de los miembros de la Junta Directiva General quienes tienen competencia en cada uno de los centros de trabajo del ISSS, a su centro de trabajo. Si un centro de trabajo desaparece, con el mismo desaparece el nombramiento de la Representación del Sindicato.</p> <p>El Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos, llevando la firma y sello de la Secretaría General y Secretaría de Actas del Sindicato, la cual con solo el sello de recibido de la Secretaría General del Instituto surtirá efecto inmediato y será reconocida por las autoridades del ISSS, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, siempre y cuando no sea imputable a las partes.</p> <p>Ambas partes acuerdan que para la acreditación de la calidad de las representaciones sindicales a que se refiere el inciso segundo de esta cláusula, y las representaciones de las Comisiones y Subcomisiones Especiales bilaterales, será</p>

<p>reconocida por las autoridades del ISSS, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, siempre y cuando no sea imputable a las partes.</p> <p>Ambas partes acuerdan que para la acreditación de la calidad de la o el representante sindical a que se refiere el inciso segundo de esta cláusula, y las representaciones de las Comisiones Especiales bilaterales, será suficiente con la Certificación del punto de Actas de Junta Directiva del Sindicato en que se nominaron, presentado a la Dirección General del ISSS, por medio de correspondencia a la Unidad de la Secretaría General.</p> <p>Dicha Certificación con firma y sello de acuse de recibida surtirá efecto no solo frente a los representantes del Instituto en cada centro de trabajo o en su caso en la Comisión Especial correspondiente.</p> <p>Finalmente se acuerda que tanto la o el representante sindical a que se refiere el Inciso Segundo de la presente Cláusula como las o los miembros de las Comisiones Especiales durarán en sus cargos un año a partir de su nombramiento, y podrán ser reelectos o bien sustituidos en el momento que considere pertinente la Junta Directiva del Sindicato a efecto que complete el año de nombramiento del que sustituya en su cargo, para tal efecto se seguirá el procedimiento establecido en el inciso Segundo y Cuarto de la presente Cláusula.</p> <p>Ningún trabajador o trabajadora, podrá ser nombrado representante sindical cuando este tuviere proceso administrativo sancionatorio comprobado o en trámite.</p>	<p>suficiente con la Certificación del punto de Actas de Junta Directiva del Sindicato en que se nominaron, presentado a la Dirección General del ISSS, por medio de correspondencia a la Unidad de la Secretaría General.</p> <p>Dicha Certificación con firma y sello de acuse de recibida surtirá efecto no solo frente a los representantes del Instituto en cada centro de trabajo o en su caso en la Comisión Especial o Subcomisión correspondiente, sino también frente a las autoridades Jurisdiccionales, lo anterior para los efectos señalados en las Cláusulas: INAMOVILIDAD SINDICAL Y SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS.</p> <p>Finalmente se acuerda que tanto las representaciones Sindicales a que se refiere el Inciso Segundo de la presente Cláusula como las o los miembros de las Comisiones y Subcomisiones Especiales durarán en sus cargos un año a partir de su nombramiento, y podrán ser reelectos o bien sustituidos en el momento que considere pertinente la Junta Directiva del Sindicato a efecto que complete el año de nombramiento del que sustituya en su cargo, para tal efecto se seguirá el procedimiento establecido en el inciso Segundo y Cuarto de la presente Cláusula en cuyo caso los mismos gozarán de la garantía establecida en la Cláusula de "INAMOVILIDAD SINDICAL" del presente Contrato, pero solo por el tiempo que desempeñaren el cargo.</p> <p>La garantía adicional del que sustituye tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido en el cargo.</p>
	<p>CLAUSULA No. 5.- FACULTADES DEL INSTITUTO</p> <p>El Sindicato reconoce el derecho del Instituto de manejar en forma exclusiva la administración de los Centros de Trabajo y de todas las instalaciones del mismo, así como la dirección de las labores de las y los trabajadores. Dicho reconocimiento incluye el derecho de planificar, dirigir, coordinar y controlar la operación y uso de todo equipo, cualquiera que sea su clase. También reconoce el derecho del Instituto de estudiar e introducir nuevos métodos de trabajo y el de establecer normas referentes a la operación de sus plantas, manejo de sus equipos u otra clase de bienes.</p> <p>El Instituto, en el uso de estas facultades, respetará los derechos de las y los trabajadores. Sin embargo, los cambios que se introduzcan que de alguna forma alteren las condiciones generales o especiales de los trabajadores, se comunicarán previamente al Sindicato, a fin de que este verifique que no se desmejorarán las condiciones y derechos de estos en el trabajo.</p>
	<p>CLAUSULA No. 6.- RESPETO Y TOLERANCIA</p> <p>Las y los trabajadores guardarán entre ellos y sus Jefes la debida consideración y respeto, acatando las instrucciones que reciban de ellos en lo relativo a la ejecución de obligaciones en el desempeño de las labores correspondientes a su cargo. Asimismo, los jefes guardarán a las y los trabajadores el debido respeto y consideración y tolerancia, absteniéndose ambos de maltratarse de obra o de palabra.</p>
	<p>CLAUSULA No. 7.- EJECUCION DEL TRABAJO</p> <p>Las y los trabajadores desempeñarán las labores correspondientes a su cargo, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en el lugar y tiempo señalados al efecto.</p>

		<p>Cuando surgieren nuevas tecnologías o procesos el Instituto deberá impartir las capacitaciones las cuales serán impartidas dentro de la jornada laboral y proporcionar las herramientas e insumos necesarios para el desempeño laboral.</p> <p>A falta de instrucciones especiales las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida, a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable, y con la calidad requerida.</p> <p>Las y los trabajadores están obligados a comunicar a su jefatura inmediata cualquier anomalía que observen en los servicios que la institución presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del Instituto a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a las y los trabajadores, a las o los beneficiarios y asegurados, a las propiedades del instituto o terceras personas. En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de salud ocupacional.</p>
		<p>CLAUSULA No. 8.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO</p> <p>El Instituto está en la obligación de proporcionar a las y los trabajadores, oportunamente útiles, implementos y herramientas, tales como: botas, guantes, anteojos, mascarillas, impermeable y otros, cuando las labores así lo requieran. Se dotara de equipos de protección individual, según normas y/o especificaciones ya establecidas, según la actividad o labor que realicen.</p> <p>Con el objeto de prevenir un riesgo profesional, y por principio de responsabilidad de las y los trabajadores, es obligación, como medida preventiva, el uso apropiado de los implementos, prendas y equipos de Seguridad y Salud Ocupacional proporcionados para el desempeño de su trabajo.</p> <p>Ambas partes verificaran a través de los comités de seguridad y salud ocupacional en cada centro de trabajo el cumplimiento de esta cláusula.</p>
		<p>CLAUSULA No. 9.- CONSERVACION DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO</p> <p>Las y los trabajadores deberán:</p> <p>a) A restituir al Instituto en el mismo estado en que se les entregó, los materiales que se les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado; salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito, fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;</p> <p>b) A conservar en buen estado lo instrumentos, maquinaria, equipos, herramientas de propiedad del Instituto que estén a su cuidado, o que usen en su labor sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.</p> <p>c) A cuidar y utilizar de manera adecuada las herramientas tecnológicas y los sistemas de información que se le proporcionen y que tenga acceso por las funciones que realizan, siendo responsabilidad de las y los trabajadores evitar el uso inadecuado de las mismas y dar aviso a las personas designadas, en aquellos casos que por razones ajenas a su persona, las mismas presenten desperfectos o fallas o sean objeto de algún problema para su óptima utilización.</p> <p>El Instituto y el sindicato deberán observar que se cumpla con lo establecido en los tres literales anteriores.</p> <p>En caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, las y los trabajadores inmediatamente lo harán del conocimiento del Instituto por medio de su jefe inmediato y cooperará con el fin de establecer la verdad de los hechos. Para realizar la investigación se le notificará lugar, día y hora a la representación sindical del centro de trabajo de que se trate, caso contrario se tendrá por nulo su resultado.</p> <p>Si como resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad de la trabajadora o trabajador, este deberá responder por el valor que tenga el objeto en el momento de</p>

		registrarse el deterioro o la pérdida, previo el valúo respectivo. Si la trabajadora o trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación del Instituto podrá hacer uso, por medio del Sindicato, del derecho a que se refiere la cláusula "Solución de quejas y conflictos" de este Contrato. Para efecto del pago en concepto de reposición o reparación del implemento de trabajo, el valor del mismo, podrá cancelarse en cuotas, previa solicitud de las y los trabajadores y autorización por parte de la Dirección General.
11	<p>CLAUSULA No. 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES</p> <p>Las y los trabajadores al servicio del instituto, deberán cumplir las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del ISSS y demás disposiciones legales aplicables al Instituto, y especialmente las siguientes:</p> <p>a) Las y los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con asegurados, derechohabientes, autoridades o público en general, deberán brindarles un trato, cortés, atento, ético, humano y diligente; estando obligados, también, a evitar que terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los bienes e intereses de la institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal, debiendo en dichos casos informar oportunamente a su jefe inmediato y/o al representante sindical local.</p> <p>b) Las y los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán observar una conducta adecuada y una presentación decorosa; y</p> <p>c) Las y los trabajadores de turno en actividades continuas están en la obligación de proseguir en su trabajo en horas extraordinarias cuando no fueren relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas. El Instituto velará porque los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de las y los trabajadores. Las y los trabajadores deberán avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no hayan sido relevados. Las y los trabajadores están obligados a continuar su trabajo en horas extraordinarias, hasta el límite antes dicho, sin necesidad de orden, aviso o instrucciones adicionales, siempre que se encuentren ocupados en labores que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio. En caso de emergencia o catástrofe, nacional o local, incendio, guerras, terremotos, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por el Instituto, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que el Instituto, analizada la circunstancia, determinase lo contrario.</p> <p>En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable a las y los trabajadores. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.</p>	<p>CLAUSULA No. 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES</p> <p>Las y los trabajadores al servicio del instituto, deberán cumplir las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del ISSS y demás disposiciones legales aplicables al Instituto, y especialmente las siguientes:</p> <p>a) Las y los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con asegurados, derechohabientes, autoridades o público en general, deberán brindarles un trato, cortés, atento, ético y humano; estando obligados, también, a evitar que terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los bienes e intereses de la institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal, debiendo en dichos casos informar oportunamente a su jefe inmediato y a la representación sindical local.</p> <p>b) Las y los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán observar una conducta adecuada y una presentación decorosa; y</p> <p>c) Las y los trabajadores de turno en actividades continuas están en la obligación de proseguir en su trabajo en horas extraordinarias cuando no fueren relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas. El Instituto velará porque los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de las y los trabajadores. Las y los trabajadores deberán avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no hayan sido relevados. Las y los trabajadores están obligados a continuar su trabajo en horas extraordinarias, hasta el límite antes dicho, sin necesidad de orden, aviso o instrucciones adicionales, siempre que se encuentren ocupados en labores que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio. En caso de emergencia o catástrofe, nacional o local, incendio, guerras, terremotos, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por el Instituto, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que el Instituto, analizando el caso determine lo contrario, en dicha circunstancia, si un trabajador o trabajadora tuviese dificultad de trasladarse a su lugar de trabajo deberá presentarse al centro de trabajo más cercano a su domicilio. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable a las y los trabajadores. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.</p>
12	<p>CLAUSULA No. 12.- PERMISOS Y LICENCIAS</p> <p>El Instituto concederá permisos y licencias a sus trabajadoras o trabajadores para que</p>	<p>CLAUSULA N°12.- PERMISOS Y LICENCIAS</p> <p>El Instituto concederá permiso a sus trabajadoras o trabajadores para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas, en los siguientes casos:</p>

<p>falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas, en los siguientes casos:</p> <p>a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanas o hermanos, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de éstos y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la Institución.</p> <p>La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero el Instituto en los casos de muerte, pagará la prestación equivalente al salario ordinario de seis días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente.</p> <p>Cuando el deceso suceda en el País, estos días se contarán a partir de la fecha del fallecimiento.</p> <p>En los casos que el deceso ocurriere en el extranjero, la licencia iniciará a partir del fallecimiento del familiar o del ingreso de éste al país.</p> <p>En cualquiera de los casos a que se refiere este literal, la o el trabajador, deberá anexar a dicha licencia, los documentos que respalden la misma.</p> <p>En los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose estos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo de la trabajadora o el trabajador, comprobada la necesidad con constancia médica de que la trabajadora o el trabajador asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a lo establecido en este párrafo excederá de treinta días en un mismo año calendario.</p> <p>Para que estos permisos sean concedidos, la trabajadora o el trabajador deberán solicitarlo a su jefe inmediato, y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de su inasistencia, y deberá justificarlo ante cualquiera de estos, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.</p> <p>Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.</p> <p>b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones.</p> <p>c) Por contraer matrimonio civil o religioso la trabajadora o el trabajador, hasta por un</p>	<p>a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanas o hermanos, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de éstos y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la Institución.</p> <p>La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero el Instituto en los casos de muerte, pagará la prestación equivalente al salario ordinario de diez días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente.</p> <p>Cuando el deceso suceda en el País, estos días se contarán a partir de la fecha del fallecimiento o cuando el Instituto de Medicina Legal entregue el cuerpo del fallecido.</p> <p>En los casos que el deceso ocurriere en el extranjero, la licencia iniciará a partir del fallecimiento del familiar o del ingreso de éste al país.</p> <p>En cualquiera de los casos a que se refiere este literal, la o el trabajador, deberá anexar a dicha licencia, los documentos que respalden la misma.</p> <p>En los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose estos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo de la trabajadora o el trabajador, comprobada la necesidad con constancia médica de que la trabajadora o el trabajador asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a lo establecido en este párrafo excederá de treinta días en un mismo año calendario.</p> <p>Para que estos permisos sean concedidos, la trabajadora o el trabajador deberán solicitarlo a su jefe inmediato, y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de su inasistencia, y deberá justificarlo ante cualquiera de estos, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.</p> <p>Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.</p> <p>b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones.</p> <p>c) Por contraer matrimonio civil o religioso la trabajadora o el trabajador, hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá una sola vez, siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio. Para el caso de aquel trabajador o trabajadora que quede en estado de viudez podrá hacer uso nuevamente de esta licencia. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.</p> <p>d) Para recibir los servicios de salud que otorga el Instituto a los asegurados; con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario. Para los efectos de esta prestación, en caso que la o el trabajador no tenga cita programada, deberá anexar a la licencia o permiso una constancia del lugar donde se recibió el servicio.</p> <p>e) Las o los trabajadores que cursen estudios universitarios o técnicos, gozarán de permiso remunerado hasta por tres horas diarias para asistir a sus clases, siempre y cuando los interesados justifiquen la necesidad del mismo y lo presenten a su jefe inmediato y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos, dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá una sola vez, siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio. Para el caso de aquel trabajador o trabajadora que quede en estado de viudez podrá hacer uso nuevamente de esta licencia. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.</p> <p>d) Para recibir los servicios de salud que otorga el Instituto a los asegurados; con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario. Para los efectos de esta prestación, en caso que la o el trabajador no tenga cita programada, deberá anexar a la licencia o permiso una constancia del lugar donde se recibió el servicio.</p> <p>e) Las o los trabajadores que cursen estudios universitarios o técnicos, gozarán de permiso remunerado hasta por tres horas diarias para asistir a sus clases, siempre y cuando los interesados justifiquen la necesidad del mismo y lo presenten a su jefe inmediato y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos, dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases.</p> <p>Se entenderá por estudios o cursos técnicos aquellos que tengan como prerrequisito, título de bachiller y que sean impartidos en Instituciones universitarias o Centros de Estudio Tecnológicos o de Estudios superiores debidamente acreditados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Para gozar de esta prestación, el peticionario deberá estar nombrado en carácter permanente, con una jornada mínima de seis horas diarias, en ley de salario, contrato o planilla y tener como mínimo seis meses de servicio en el Instituto. Para calcular este período se tomarán en cuenta los interinatos, sean estos continuos o discontinuos, que la o el trabajador haya realizado antes de su nombramiento.</p> <p>A las o los trabajadores que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto les concederá dos horas diarias de permiso remunerado cuando les corresponda laborar en el turno en que quede comprendido su horario de clases, y ello, únicamente en los días en que se impartan éstas.</p> <p>Los permisos indicados se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A las y los trabajadores, en general, que hagan uso de este permiso, se les concederá licencia con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo probar a su jefe inmediato la realización de las mismas, en los cinco días posteriores.</p> <p>Para obtener los permisos a que se refiere este literal, las o los trabajadores deberán comprobar su condición de estudiantes, los horarios de estudio, que las materias</p>	<p>Se entenderá por estudios o cursos técnicos aquellos que tengan como prerrequisito, título de bachiller y que sean impartidos en Instituciones universitarias o Centros de Estudio Tecnológicos o de Estudios superiores debidamente acreditados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Para gozar de esta prestación, el peticionario deberá estar nombrado en carácter permanente, con una jornada mínima de seis horas diarias, en ley de salario, contrato o planilla y tener como mínimo seis meses de servicio en el Instituto. Para calcular este período se tomarán en cuenta los interinatos, sean estos continuos o discontinuos, que la o el trabajador haya realizado antes de su nombramiento.</p> <p>A las o los trabajadores que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto les concederá dos horas diarias de permiso remunerado cuando les corresponda laborar en el turno en que quede comprendido su horario de clases, y ello, únicamente en los días en que se impartan éstas.</p> <p>Los permisos indicados se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A las y los trabajadores, en general, que hagan uso de este permiso, se les concederá licencia con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo probar a su jefe inmediato la realización de las mismas, en los cinco días posteriores.</p> <p>Para obtener los permisos a que se refiere este literal, las o los trabajadores deberán comprobar su condición de estudiantes, los horarios de estudio, que las materias inscritas no se imparten fuera de las horas de la respectiva jornada de trabajo, y en su caso, las fechas y horas de la realización de sus evaluaciones, debiendo presentar a su jefe inmediato, constancia de haber finalizado su ciclo de estudio y el resultado del mismo, dentro de los quince días hábiles posteriores.</p> <p>Aquellos empleados que gocen de este beneficio, prescindirán de ello, cuando una asignatura sea inscrita posterior a segunda matrícula, independientemente del centro de estudio donde la inscriba.</p> <p>f) De manera optativa, la o el trabajador que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesitare preparar tesis o exámenes de graduación, o cursar seminarios de graduación gozarán de licencia de una de las maneras siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Hasta por seis meses en un solo período y en forma continua, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadora o trabajador les corresponde, pero en tal caso el Instituto únicamente pagará la prestación equivalente al salario de un mes;2) Permiso remunerado hasta por dos horas diarias durante un período continuo de hasta seis meses; tal permiso se concederá al principio o al final de la jornada de trabajo. <p>Al hacer uso de las licencias de este literal, el trabajador o trabajadora tendrá que presentar a su jefatura inmediata y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifique el goce de la licencia, esto, dentro de los quince días hábiles posteriores al inicio de la misma. Posteriormente, al haber realizado su trabajo de graduación, presentará constancia indicando el resultado del mismo, esto, dentro de los quince días hábiles siguientes de finalizado el trabajo. Caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>También gozarán de licencia las o los trabajadores que siendo estudiantes universitarios tuvieren que prestar su servicio social como requisito de graduación, mientras dure la prestación de dicho servicio y sin que el Instituto tenga que pagar prestación alguna, salvo que dicho servicio sea realizado en el Instituto, en cuyo caso se mantiene la relación laboral sin modificación alguna.</p> <p>En el caso de aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan que realizar sus horas sociales como requisito para graduarse, el Instituto les permitirá que dichas horas sociales o prácticas profesionales las realicen en sus instalaciones ya sea en su</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>inscritas no se imparten fuera de las horas de la respectiva jornada de trabajo, y en su caso, las fechas y horas de la realización de sus evaluaciones, debiendo presentar a su jefe inmediato, constancia de haber finalizado su ciclo de estudio y el resultado del mismo, dentro de los quince días hábiles posteriores.</p> <p>Aquellos empleados que gocen de este beneficio, prescindirán de ello, cuando una asignatura sea inscrita posterior a segunda matrícula, independientemente del centro de estudio donde la inscriba.</p> <p>f) De manera optativa, la o el trabajador que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesitare preparar tesis o exámenes de graduación, o cursar seminarios de graduación gozarán de licencia de una de las maneras siguientes:</p> <p>1) Hasta por seis meses en un solo período y en forma continua, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadora o trabajador les corresponde, pero en tal caso el Instituto únicamente pagará la prestación equivalente al salario de un mes;</p> <p>2) Permiso remunerado hasta por dos horas diarias durante un período continuo de hasta seis meses; tal permiso se concederá al principio o al final de la jornada de trabajo.</p> <p>Al hacer uso de las licencias de este literal, el trabajador o trabajadora tendrá que presentar a su jefatura inmediata y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifique el goce de la licencia, esto, dentro de los quince días hábiles posteriores al inicio de la misma. Posteriormente, al haber realizado su trabajo de graduación, presentará constancia indicando el resultado del mismo, esto, dentro de los quince días hábiles siguientes de finalizado el trabajo. Caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>También gozarán de licencia las o los trabajadores que siendo estudiantes universitarios tuvieren que prestar su servicio social como requisito de graduación, mientras dure la prestación de dicho servicio y sin que el Instituto tenga que pagar prestación alguna, salvo que dicho servicio sea realizado en el Instituto, en cuyo caso se mantiene la relación laboral sin modificación alguna.</p> <p>En el caso de aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan que realizar sus horas sociales como requisito para graduarse, el Instituto les permitirá que dichas horas sociales las realicen en sus instalaciones ya sea en su lugar específico de trabajo o fuera de él, siempre y cuando se realicen en horas fuera de sus horarios normales de trabajo y sin prestación económica alguna.</p> <p>g) Las o los trabajadores que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso necesario sin goce de</p>	<p>lugar específico de trabajo o fuera de él, siempre y cuando se realicen en horas fuera de sus horarios normales de trabajo y sin prestación económica alguna.</p> <p>g) Las o los trabajadores que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso necesario sin goce de salario por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en el Instituto con todos los derechos que les corresponden.</p> <p>Se entenderán como cargos Públicos aquellos de elección popular, y los designados o nombrados por el Órgano Ejecutivo, la Asamblea Legislativa, o el Órgano Judicial, o se incorporen a un Organismo Internacional en representación del Gobierno Central o del Instituto.</p> <p>h) Cuando las licencias se soliciten para participar en becas, cursos, seminarios o congresos, concedidos por otras Instituciones, en los que exista interés del Instituto para que la o el trabajador asista al curso en referencia, tendrán derecho a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, comprometiéndose la o el trabajador a laborar para el Instituto, por lo menos, un tiempo igual al de los estudios realizados. Si no existe interés del Instituto para que la o el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, pero sin goce de salario. En todo caso, las o los trabajadores conservarán los derechos inherentes a sus cargos, pero el lapso de duración de la beca, curso, seminario o congreso, para las o los trabajadores sin goce de salario, no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en este literal no podrá ser prorrogada, ni concedida a continuación de una beca otorgada por el Instituto, ni a través de los permisos personales regulados en el literal j) de esta cláusula.</p> <p>Para el caso de los congresos y/o seminarios de interés para el Instituto que menciona este literal, la licencia se otorgará con goce de salario solamente una por año calendario.</p> <p>i) El Instituto concederá, a solicitud del Sindicato, licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para VEINTICINCO trabajadores o trabajadoras afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por cien días continuos o fraccionados para cada uno de los VEINTICINCO trabajadores en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebren en el interior o exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo. El Sindicato podrá sustituir a las trabajadoras o los trabajadores mencionados en esta letra, sin exceder el número de días y de trabajadoras o trabajadores antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salarios cuando este sea reconocido por otra institución.</p> <p>La Junta Directiva podrá utilizar parte de estos días para capacitar a sus representantes sindicales y miembros de Comisiones o afiliados al Sindicato.</p> <p>El Instituto concederá licencia con goce de salario para que un máximo de siete trabajadores afiliados al sindicato, simultáneamente o no, por un periodo de cien días continuos o fraccionados, puedan asistir a cursos de capacitación técnica que se celebren en la república.</p> <p>j) A las y los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. Las y los trabajadores que hicieren uso de tal derecho, para poder gozar de otra de la misma naturaleza, deberá laborar para el Instituto por lo menos un tiempo igual al de la licencia gozada, contado a partir de la fecha de su reincorporación. La o el trabajador que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>salario por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en el Instituto con todos los derechos que les corresponden.</p> <p>Se entenderán como cargos Públicos aquellos de elección popular, y los designados o nombrados por el Organo Ejecutivo, la Asamblea Legislativa, o el Organo Judicial, o se incorporen a un Organismo Internacional en representación del Gobierno Central o del Instituto.</p> <p>h) Cuando las licencias se soliciten para participar en becas, cursos, seminarios o congresos, concedidos por otras Instituciones, en los que exista interés del Instituto para que la o el trabajador asista al curso en referencia, tendrán derecho a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, comprometiéndose la o el trabajador a laborar para el Instituto, por lo menos, un tiempo igual al de los estudios realizados. Si no existe interés del Instituto para que la o el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, pero sin goce de salario. En todo caso, las o los trabajadores conservarán los derechos inherentes a sus cargos, pero el lapso de duración de la beca, curso, seminario o congreso, para las o los trabajadores sin goce de salario, no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en este literal no podrá ser prorrogada, ni concedida a continuación de una beca otorgada por el Instituto, ni a través de los permisos personales regulados en el literal i) de esta cláusula.</p> <p>Para el caso de los congresos y/o seminarios de interés para el Instituto que menciona este literal, la licencia se otorgara con goce de salario solamente una por año calendario.</p> <p>i) A las y los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. Las y los trabajadores que hiciera uso de tal derecho, para poder gozar de otra licencia sin goce de salario por motivo personal, deberán laborar para el instituto un tiempo igual al de la licencia gozada, contado a partir de la fecha de su reincorporación. La o el trabajador que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo. Si hubiere trabajadora o trabajador sustituto desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.</p> <p>j) Las o los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo cinco años de servicio en el Instituto, gozarán hasta de una hora diaria de licencia remunerada para efectos de impartir clases</p>	<p>de su cargo. Si hubiere trabajadora o trabajador sustituto desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.</p> <p>k) El Instituto concederá licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato a VEINTIÚN miembros de éste simultáneamente por un año calendario COMPRENDIDO ÉSTE DEL PRIMERO DE ENERO HASTA EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE de un mismo año. Asimismo, podrá conceder licencia a solicitud del sindicato sin goce de salario a cuatro miembros para desempeñar iguales actividades.</p> <p>l) Los dos miembros representantes del Sindicato en la Comisión Mixta del Escalafón laborarán a tiempo completo en dicha comisión y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por la Junta Directiva del Sindicato (STISS). El Instituto concederá dicha licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia. Todo lo anterior sin menoscabo de los permisos ya existentes y contemplados en el literal k de esta cláusula. (en cumplimiento de la cláusula 23 de este contrato).</p> <p>Para la acreditación de los miembros que gozarán de la prestación regulada en los literales i), k) y l) de esta cláusula; la Secretaría General del Sindicato enviará a la Dirección General el listado, adjuntando la Certificación del punto de acta donde fueron nombrados; dicha documentación con la firma y sello de recibido del ISSS surtirá efecto inmediato para ambas partes, debiendo tramitar con al menos tres días de anticipación cualquier sustitución, salvo los miembros de la Junta Directiva.</p> <p>m) Las o los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo cinco años de servicio en el Instituto, gozarán hasta de una hora diaria de licencia remunerada para efectos de impartir clases en los centros de enseñanza superior, universitaria o tecnológica del país. La licencia indicada únicamente podrá ser concedida al inicio o al final de la jornada de trabajo, y el interesado deberá presentar a su jefe inmediato y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases, constancia extendida por el Centro de enseñanza correspondiente, en la cual certifique su nombramiento como docente y el horario asignado para impartir clases.</p> <p>n) Si una trabajadora lacta a su hijo(a), tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o final de su jornada de trabajo, hasta por un período de seis meses a partir del primer día que se incorpore a su trabajo después de haber concluido su descanso post-natal.</p> <p>Para el goce de esta prestación, la trabajadora deberá presentar mensualmente a su jefatura inmediata la constancia del médico o médicos que el Instituto designe en la que se especifique que la madre aún tiene capacidad suficiente de producción de secreción láctea.</p> <p>ñ) La Dirección General del Instituto podrá conceder, en casos especiales, licencia con o sin goce de salario, a sus trabajadores, según las circunstancias que motiven la licencia.</p> <p>o) en caso de paternidad por nacimiento o adopción el instituto concederá licencia con goce de salario por tres días, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día de nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince día desde la fecha de nacimiento. En el caso de adopción el plazo se contará a partir de la fecha de que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para goce de esta licencia deberá presentarse partida nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso.</p> <p>Todos los permisos y licencias deberán solicitarse al menos con siete días hábiles de anticipación al goce de la misma, salvo las excepciones reguladas en esta Cláusula.</p> <p>El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>en los centros de enseñanza superior, universitaria o tecnológica del país. La licencia indicada únicamente podrá ser concedida al inicio o al final de la jornada de trabajo, y el interesado deberá presentar a su jefe inmediato y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases, constancia extendida por el Centro de enseñanza correspondiente, en la cual certifique su nombramiento como docente y el horario asignado para impartir clases.</p> <p>k) Si una trabajadora lacta a su hijo(a), tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o final de su jornada de trabajo, hasta por un período de seis meses a partir del primer día que se incorpore a su trabajo después de haber concluido su descanso post-natal.</p> <p>Para el goce de esta prestación, la trabajadora deberá presentar mensualmente a su jefatura inmediata la constancia del médico o médicos que el Instituto designe en la que se especifique que la madre aún tiene capacidad suficiente de producción de secreción láctea.</p> <p>l) La Dirección General del Instituto podrá conceder, en casos especiales, licencia con o sin goce de salario, a sus trabajadores, según las circunstancias que motiven la licencia.</p> <p>Todos los permisos y licencias deberán solicitarse al menos con siete días hábiles de anticipación al goce de la misma, salvo las excepciones reguladas en esta Cláusula.</p> <p>El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el goce de los permisos y licencias otorgadas conforme a la presente cláusula.</p>	<p>goce de las prestaciones otorgadas conforme a la presente cláusula.</p>
<p>LICENCIAS PARA ASUNTOS SINDICALES: (CLAUSULA NUEVA)</p> <p>El Instituto a solicitud del Sindicato y previa presentación de la documentación respectiva, concederá licencias sindicales en los siguientes casos:</p> <p>a) Para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato a ONCE miembros de éste simultáneamente por el período por el cual han sido electos, con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia. Asimismo, podrá conceder licencia sin goce de salario y demás prestaciones sociales a cuatro miembros para desempeñar iguales actividades.</p> <p>b) Para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebren dentro o fuera del país y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo, CIENTO DÍAS de licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte para que sean distribuidos entre VEINTICINCO trabajadores o trabajadoras afiliados al Sindicato. El Sindicato podrá sustituir a las trabajadoras o los trabajadores</p>	

	<p>mencionados en esta letra, sin exceder el número de días y de trabajadoras o trabajadores antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salarios cuando este sea reconocido por otra institución.</p> <p>La Junta Directiva podrá utilizar parte de estos días para capacitar a sus representantes sindicales y miembros de Comisiones o afiliados al Sindicato.</p> <p>c) A dos miembros representantes del Sindicato en la Comisión Mixta que laborarán a tiempo completo en dicha comisión y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por la Junta Directiva del Sindicato (STISS), dicha licencia será con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia.</p> <p>Para la acreditación de los miembros que gozarán de las licencias reguladas en la presente cláusula; la Secretaría General del Sindicato, enviará a la Dirección General al menos con siete días hábiles de anticipación al goce de las mismas, el listado adjuntando la Certificación del punto de acta donde fueron nombrados. Dicha documentación con la firma y sello de recibido del ISSS, surtirá efecto inmediato para ambas partes, debiendo tramitar con al menos tres días de anticipación cualquier sustitución, salvo los miembros de la Junta Directiva.</p> <p>El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el goce de las mismas.</p>	
13	<p>CLAUSULA No. 14.- TECNICOS EXTRANJEROS.</p> <p>Las y los técnicos extranjeros que impartieren asesoría en el ISSS, transmitirán los conocimientos específicos y adecuados a por lo menos dos salvadoreños trabajadores del Instituto en la correspondiente área, materia o especialidad. En aquellas áreas o disciplinas donde ya se encuentren laborando uno o varios trabajadoras o trabajadores, la asesoría se dará específicamente a éstos; pero cuando la asesoría sea de índole general y se requiera la participación de más trabajadores, ambas partes propondrán candidatos; en este último caso, el Instituto comunicará al sindicato, con la debida antelación, dichas asesorías</p>	
15	<p>CLAUSULA No. 16.- TIEMPO DE TOLERANCIA</p> <p>Las y los trabajadores tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, por casos imprevistos y debidamente justificados, se le concederá un período de tolerancia hasta de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal, según la ley respectiva.</p>	

<p>16</p>	<p>CLAUSULA No. 17.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>El Instituto impartirá para el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de las y los trabajadores, eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para las y los trabajadores del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo.</p> <p>En la formulación de dichos eventos, se atenderá fundamentalmente la formación técnica y desarrollo humano e intelectual de las y los trabajadores, para que estos se acoplen adecuadamente al desarrollo institucional y avances tecnológicos que se adopten en procura de lograr mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los derechohabientes.</p> <p>Las y los trabajadores cuando sean seleccionados, deberán asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en la tarea específica que desempeñe.</p> <p>El adiestramiento o capacitación que reciban las y los trabajadores, servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes y este podrá realizarse de forma presencial, semipresencial o virtual dependiendo del mecanismo utilizado por la institución. El área correspondiente llevara un registro de los eventos realizados.</p>	<p>CLAUSULA No. 16.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>El Instituto impartirá para el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de las y los trabajadores, eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para las y los trabajadores del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo dichas capacitaciones se impartirán dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>En la formulación de dichos eventos, se atenderá fundamentalmente la formación técnica y desarrollo intelectual de las y los trabajadores, para que estos se acoplen adecuadamente al desarrollo institucional y avances tecnológicos que se adopten en procura de lograr mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los derechohabientes. El sindicato propondrá y desarrollará eventos de capacitación de común acuerdo y conjuntamente con las dependencias encargadas de estas actividades en el Instituto.</p> <p>Las y los trabajadores cuando sean seleccionados, deberán asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en la tarea específica que desempeñe.</p> <p>El adiestramiento o capacitación que reciban las y los trabajadores, servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes. El área correspondiente de la División de Recursos Humanos, llevará un registro actualizado de los eventos realizados así como de las y los que los hubieren recibido, asimismo debe dejar constancia de la participación de cada trabajadora o trabajador en su expediente personal, y copia de ella se remitirá a la Comisión Mixta del Escalafón.</p>
<p>17</p>	<p>CLAUSULA No. 18- BECAS</p> <p>El Instituto podrá otorgar becas a sus trabajadoras y trabajadores, permanentes y el personal formado por el instituto para:</p> <ol style="list-style-type: none">Formar los especialistas necesarios para la atención de los servicios que proporciona; yAumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal. <p>La concesión de becas es de competencia del Consejo Directivo de la Institución, pero es requisito previo que el área correspondiente efectúe las recomendaciones pertinentes en cada caso al Consejo Directivo referente a las y los candidatos que se hayan seleccionado.</p> <p>Para la participación de las y los trabajadores en becas a realizarse en el extranjero, podrá autorizarse una cuota económica según lo establecido en el reglamento de becas.</p> <p>En casos especiales y debidamente justificados, el Instituto podrá otorgar becas a aquellos residentes que por la naturaleza de su formación y en cumplimiento a su programa académico fuere necesario formarlo en el extranjero durante su residencia, quedando condicionado a compensar al ISSS el doble del tiempo de su formación como especialista una vez sea empleado de la institución.</p> <p>Quienes resulten favorecidos con una beca quedarán sujetos a las disposiciones que establecen el reglamento interno de trabajo y el de otorgamiento de becas a las y los empleados del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.</p>	

<p>18</p>	<p>CLAUSULA No. 19.- AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES</p> <p>Las y los trabajadores deberán ser enterados inmediatamente por escrito de las diligencias que se le instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan a efecto de garantizar su defensa, conforme a lo dispuesto en la cláusula "solución de quejas y conflictos" de este contrato. Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador o trabajadora, deberá ser conocido por este inmediatamente y entregada una copia al Sindicato. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador, quien firmará acuse de recibo y si no quisiere o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquila que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador tendrá derecho a hacer del conocimiento del sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores o al sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruyan, siempre que éstos lo soliciten.</p> <p>Cuando una trabajadora o trabajador este incapacitada /o y no se pueda movilizar para ejercer su derecho de audiencia y defensa deberá ser presentada la copia de la incapacidad por el representante que la trabajadora o trabajador designe y la audiencia se suspenderá hasta por dos veces como máximo, si para el tercer señalamiento tiene una prórroga de la misma u otra incapacidad, será representado en la audiencia por el representante sindical local, el apoderado y si no tuviere podrá enviar por escrito sus alegatos y anexar la prueba.</p>	<p>CLAUSULA No. 18.- AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES</p> <p>Con el propósito de mantener, mejorar y estrechar la armonía entre el instituto y sus trabajadores, las partes contratantes se comprometen a someter previamente la solución de los conflictos individuales que surgieren relacionados con la prestación de servicios o cuando esté siendo afectado lo establecido en este contrato, al conocimiento de los representantes del instituto en la dependencia respectiva y de los representantes del sindicato a que se refiere la cláusula "REPRESENTANTES DEL SINDICATO" de este contrato. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta cláusula, los representantes del sindicato, no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del instituto, la solución a los conflictos que ahí surjan.</p> <p>En última instancia se discutirán dichos conflictos por la Dirección General y/o sus apoderados y los representantes legales del sindicato.</p> <p>Tratándose de conflictos colectivos por el sindicato conocerá su junta directiva, quien podrá encomendar su conocimiento a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.</p> <p>Las y los trabajadores deberán ser enterados inmediatamente por escrito de las diligencias que se le instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan a efecto de garantizar su defensa, conforme a lo dispuesto en la cláusula "solución de quejas y conflictos" de este contrato. Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador o trabajadora, deberá ser conocido por este inmediatamente y entregada una copia al Sindicato. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador y le será entregada una original de la misma, quien firmará acuse de recibo y si no quisiere o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquila que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador tendrá derecho a hacer del conocimiento del sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores o al sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruyan, siempre que éstos lo soliciten.</p> <p>Las partes acuerdan que dentro de los tres meses posteriores a la inscripción del presente contrato, se elaborara de manera conjunta un reglamento especial que desarrolle a nivel local el procedimiento contemplado en esta cláusula con la finalidad de establecer la veracidad de los hechos, el grado de participación y responsabilidad del empleado a quien se le atribuye una falta, lo anterior con base a lo establecido en la cláusula "REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO".</p>
<p>22</p>	<p>CLAUSULA No. 23.- SISTEMA SALARIAL</p> <p>El sistema salarial implantado en el Instituto, tendrá por objeto:</p> <ol style="list-style-type: none"> Analizar, clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo; Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador; y Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador <p>Para el funcionamiento del sistema salarial, existirán y deberán mantenerse actualizados, cuando fuere necesario, los siguientes instrumentos:</p>	

	<p>1) Manual de evaluación de puestos, que contiene los factores que sirvan de base para valorar las funciones o actividades de los puestos;</p> <p>2) Manual de clasificación de puesto, que concentra los puestos en grupos homogéneos en cuanto a su evaluación, ubicándolos en la clase correspondiente;</p> <p>3) Tabuladores de Salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador en el que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe;</p> <p>4) Manual de calificación al mérito personal, que contiene las disposiciones generales que permiten calificar el rendimiento y demás factores comprendidos en el mismo;</p> <p>5) Reglamento de Administración del Sistema, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso, el cual será elaborado de común acuerdo entre las partes.</p> <p>Los documentos mencionados en los numerales anteriores, forman parte del presente contrato y en ausencia de los mismos, se actuará conforme a lo que establezcan las partes contratantes.</p>	
<p>23</p>	<p>CLAUSULA No. 24.- COMISION MIXTA</p> <p>La Comisión Mixta a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad, lo siguiente:</p> <p>a) Emitir opinión para la adjudicación de todas las plazas nuevas o vacantes que no correspondan a la máxima autoridad y la Dirección General del ISSS su nombramiento;</p> <p>b) Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo;</p> <p>c) Atender y opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo y</p> <p>d) Supervisar el manejo de las bolsas de trabajo a nivel nacional, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas.</p> <p>La Comisión Mixta estará integrada por cuatro miembros, los cuales serán nominados dos por cada una de las partes y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por las partes a la cual representan. Los miembros de la Comisión Mixta en el desempeño de sus funciones, laborarán a tiempo completo, tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las atribuciones que les corresponden y para sus actuaciones, se sujetarán a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>Se crearán y organizarán en cada uno de los centros regionales de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután; una sub-comisión que tendrá bajo su responsabilidad, los aspectos que aquella le delegue. Dichas Comisiones estarán conformadas por un designado de la administración y uno por la Junta Directiva del Sindicato, que labore en dicha Unidad; para este efecto, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las labores que les correspondan, fijarán el horario de trabajo.</p>	<p>CLAUSULA No. 23.- COMISION MIXTA</p> <p>La comisión Mixta del Escalafón a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad en todo aquello que se relacione con el sistema escalafonario, lo siguiente:</p> <p>a) Emitir resolución para la adjudicación de todas las plazas nuevas o vacantes que no correspondan a la máxima autoridad y la Dirección General del ISSS su nombramiento;</p> <p>b) Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo;</p> <p>c) Atender y opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo;</p> <p>d) Supervisar el manejo de las bolsas de trabajo a nivel nacional, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas; y</p> <p>e) En general, emitir opinión en todo aquello que se relacione con el adecuado funcionamiento del Sistema Escalafonario.</p> <p>La Comisión Mixta del Escalafón estará integrada por cuatro miembros, los cuales serán nominados dos por cada una de las partes y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por las partes a la cual representan. Los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón en el desempeño de sus funciones, laborarán a tiempo completo, tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las atribuciones que les corresponden y para sus actuaciones, se sujetarán a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Administración del Sistema Escalafonario y en su propio Manual de Funcionamiento.</p> <p>Este último debe ser aprobado por ambas partes para que tenga validez. Ambas partes, con el objeto de viabilizar la labor de la Comisión Mixta del Escalafón, crearán y organizarán en cada uno de los centros regionales de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután; una sub-comisión que tendrá bajo su responsabilidad, los aspectos que aquella le delegue. Dichas Comisiones estarán conformadas por un designado de la administración y uno por la Junta Directiva del Sindicato, que labore en dicha Unidad; para este efecto, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las labores que les correspondan, fijarán el horario de trabajo.</p> <p>En los demás centros de trabajo, la representación sindical local correspondiente, supervisará el manejo adecuado de las bolsas</p>

	<p>En los demás centros de trabajo, la representación sindical local correspondiente, supervisará el manejo adecuado de las bolsas de trabajo. No obstante las atribuciones de la Comisión Mixta consignadas en esta cláusula, la facultad decisoria corresponde a la Dirección General, de conformidad con la Ley y este Contrato y para ejercerla tomará en cuenta, entre otros criterios, la opinión de la Comisión Mixta.</p> <p>El personal administrativo que labora para la Comisión Mixta, en cuanto a la Evaluación del Merito Personal, será evaluado en forma alterna por ambas representaciones, correspondiéndole un año a cada una de ellas, iniciando la representación de la Administración a partir de la vigencia de este Contrato.</p>	<p>de trabajo. No obstante las atribuciones de la Comisión Mixta del Escalafón consignadas en esta cláusula, la facultad decisoria corresponde a la Dirección General, de conformidad con la Ley y este Contrato y para ejercerla tomará en cuenta principalmente, entre otros criterios, la resolución de la Comisión Mixta del Escalafón.</p> <p>El personal administrativo que labora para la Comisión Mixta del Escalafón, en cuanto a la Evaluación del Merito Personal, será evaluado en forma alterna por ambas representaciones, correspondiéndole un año a cada una de ellas, iniciando la representación de la Administración a partir de la vigencia de este Contrato.</p>
<p>24</p>	<p>CLAUSULA No. 25.- PROMOCION INTERNA</p> <p>Tendrán opción en general a ocupar puestos nuevos o vacantes todas las o los trabajadores del instituto que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo, los cuales previamente serán fijados por la Unidad de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la opinión de la Comisión Mixta del Escalafón en cuanto al cumplimiento de los requisitos del puesto del proceso.</p> <p>La selección de la candidata o candidato se hará en el siguiente orden preferencial:</p> <p>a) Dentro del personal de la dependencia donde se crea el puesto o se da la vacante; de no ser posible realizar la selección a este nivel se procederá a;</p> <p>b) Seleccionar dentro de la Sección, Servicio, Departamento, División o Unidad correspondiente.</p> <p>En los casos anteriores, si a juicio de la jefatura correspondiente y la Comisión Mixta del Escalafón, una o un candidato reúne las características de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, por mérito académico o por conocimiento reconocido, no habrá necesidad de someter la plaza a concurso y ésta se otorgará sin mayor trámite al idóneo.</p> <p>De no haber candidata o candidatos para la selección en la forma establecida en los literales a), y b), se procederá a;</p> <p>c) Promover Concurso Institucional.</p> <p>La promoción del concurso institucional es competencia del departamento de Recursos Humanos, el cual deberá publicar con ocho días hábiles de anticipación por lo menos, los correspondientes avisos, carteles o anuncios que contendrán los requisitos del puesto y demás condiciones para participar. Este procedimiento no deberá interpretarse como excluyente para ningún trabajador y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador del Instituto que llene los requisitos y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia</p>	<p>CLAUSULA No. 24.- PROMOCION INTERNA</p> <p>Tendrán opción en general a ocupar puestos nuevos o vacantes todas las o los trabajadores del instituto que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo, los cuales previamente serán fijados por la División de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la resolución de la Comisión Mixta del Escalafón en cuanto al cumplimiento de los requisitos del puesto.</p> <p>La selección de la candidata o candidato se hará en el siguiente orden preferencial:</p> <p>a) Dentro del personal de la dependencia donde se crea el puesto o se da la vacante; de no ser posible realizar la selección a este nivel se procederá a;</p> <p>b) Seleccionar dentro de la Sección, Servicio, Departamento, División o Unidad correspondiente.</p> <p>En los casos anteriores, si a juicio de la jefatura correspondiente y la Comisión Mixta del Escalafón, una o un candidato reúne las características de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, por mérito académico o por conocimiento reconocido, no habrá necesidad de someter la plaza a concurso y ésta se otorgará sin mayor trámite al idóneo.</p> <p>De no haber candidata o candidatos para la selección en la forma establecida en los literales a), y b), se procederá a;</p> <p>e) Promover Concurso Institucional.</p> <p>La promoción del concurso institucional es competencia del departamento de Recursos Humanos, el cual deberá publicar con ocho días hábiles de anticipación por lo menos, los correspondientes avisos, carteles o anuncios que contendrán los requisitos del puesto y demás condiciones para participar. Este procedimiento no deberá interpretarse como excluyente para ningún trabajador y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador del Instituto que llene los requisitos y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia y antigüedad determinarán su elección. Si fuere necesaria la realización de exámenes, será el Departamento de Recursos Humanos el responsable del proceso hasta obtener el resultado final de los mismos. La Comisión Mixta del Escalafón vigilará la pureza del proceso y un representante del sindicato miembro o no de la Comisión antes mencionada formará parte del jurado calificador.</p> <p>Cuando un trabajador sea promovido a una clase superior, por reclasificación o cambio automático, recibirá en concepto de ajuste salarial, un mínimo del cinco por ciento calculado en base al salario que a la fecha de su promoción devengue; cuando sea a un puesto de jefatura al que se promueve el trabajador,</p>

	<p>y antigüedad determinarán su elección. Si fuere necesaria la realización de exámenes, será el Departamento de Recursos Humanos el responsable del proceso hasta obtener el resultado final de los mismos. La Comisión Mixta del Escalafón vigilará la pureza del proceso y un representante del sindicato miembro o no de la Comisión antes mencionada formará parte del jurado calificador.</p> <p>Cuando un trabajador sea promovido a una clase superior, por reclasificación, cambio de nombramiento, promoción o cambio automático, recibirá en concepto de ajuste salarial, un mínimo del cinco por ciento calculado en base al salario que a la fecha de su promoción devengue; cuando sea a un puesto de jefatura al que se promueve el trabajador, recibirá un ajuste salarial mínimo de un diez por ciento calculado en base al salario que a la fecha de promoción devengue.</p> <p>En procura de salvaguardar los intereses institucionales y bajo el principio de estabilidad laboral, aquellos recursos internos que habiendo sido promovidos en los puestos descritos en los literales a), b), c), d), e) y f), de la Cláusula No. 3, de este Contrato, y que por cambios de Administración sean removidos de dichos cargos, podrán retornar al puesto que ocupaban antes de la promoción, asignándoles el salario que devengaban antes de dicha promoción, considerando para ello los incrementos que durante el período que estuvo promocionado se hubiesen otorgado; respetándose los aspectos de horas contratadas, antigüedad, méritos profesionales, conducta, desempeño en los puestos de trabajo, entre otros.</p> <p>De existir conflicto sobre la aplicación de la presente cláusula, serán resueltas por ambas partes. Aquellas promociones que sean afectadas por el ejercicio de esta cláusula, se resolverán bajo los mismos términos.</p> <p>f) Los Médicos Residentes becarios al finalizar su residencia respectiva, tendrán en el siguiente año, prioridad para ser contratados si existiera horas médicos u horas odontólogos disponibles; Los interinatos que se encuentren disponibles serán ocupados por dichos médicos egresados de los diferentes programas de formación con los que cuenta el Instituto, quienes concursarán entre sí, en igualdad de condiciones.</p> <p>A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón emita la resolución relacionada a la promoción interna, las jefaturas tendrán noventa días para hacer efectivo el respectivo nombramiento.</p>
<p>25</p> <p>CLAUSULA No: 26.- RECLUTAMIENTO EXTERNO</p> <p>El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores o trabajadoras, para conformar las bolsas de trabajo y ocupar puestos nuevos o vacantes y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "PROMOCIÓN INTERNA" y "SUSTITUCIONES", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen al Instituto el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, el</p>	<p>CLAUSULA No: 25.- RECLUTAMIENTO EXTERNO</p> <p>El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores o trabajadoras, para conformar las bolsas de trabajo y ocupar puestos nuevos o vacantes y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "PROMOCIÓN INTERNA" y "SUSTITUCIONES", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen al Instituto el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, el área correspondiente de la División de Recursos Humanos realizará las pruebas correspondientes.</p> <p>La Administración de las bolsas de trabajo en el área de salud,</p>

	<p>área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos realizará las pruebas correspondientes.</p> <p>La Administración de las bolsas de trabajo en el área de salud, es responsabilidad del director de cada centro de atención y en las demás dependencias, de la jefatura correspondiente. Los listados de las personas que conforman las bolsas de trabajo serán proporcionados a la o el representante sindical del STISSS de su respectivo centro de trabajo, por la dirección o jefatura correspondiente. La Comisión Mixta dispondrá de listados de las personas que conformen las bolsas de trabajo y vigilará el cumplimiento del proceso anterior. Los criterios que se aplicarán para que un trabajador o trabajadora interino ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza.</p> <p><i>Los trabajadores o trabajadoras que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo y Seguridad Social, la primera será impartida por el Sindicato y la segunda por el Instituto; ambas capacitaciones se harán en coordinación con el área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos, dicha inducción no deberá exceder de cuatro horas</i></p>	<p>es responsabilidad del director de cada centro de atención y en las demás dependencias, de la jefatura correspondiente. Los listados actualizados de las personas que conforman las bolsas de trabajo serán proporcionados en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año a la o el representante sindical del STISSS de su respectivo centro de trabajo, por la dirección o jefatura correspondiente. La Comisión Mixta del Escalafón dispondrá de listados de las personas que conformen las bolsas de trabajo y vigilará el cumplimiento del proceso anterior. Los criterios que se aplicarán para que un trabajador o trabajadora interino ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza.</p> <p>Los trabajadores o trabajadoras que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo y Seguridad Social, la primera será impartida por el Sindicato y la segunda por el Instituto; ambas capacitaciones se harán en coordinación con el área correspondiente de la División de Recursos Humanos, dicha inducción no deberá exceder de cuatro horas.</p> <p>A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón emita la resolución relacionada al reclutamiento externo, las jefaturas tendrán noventa días para hacer efectivo el respectivo nombramiento</p>
<p>26</p>	<p>CLAUSULA No. 27.- EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL</p> <p>La Evaluación del mérito personal es la revisión periódica y formal de los resultados del trabajo de los empleados de la Institución, en la que se valora el rendimiento y comportamiento en relación a lo exigido por el puesto contratado, considerando su resultado para la implementación de mejoras en el desarrollo del trabajo y otras acciones de personal.</p> <p>La evaluación se realizará cada seis meses, evaluando en el mes de abril el primer semestre y en octubre el segundo.</p> <p>Serán evaluados los trabajadores que hayan laborado al menos noventa días consecutivos de uno de los períodos sujetos de evaluación. Aquellos con más de una plaza deberán cumplir con dicha condición en cada una de ellas, realizándose una evaluación por cada una cuando éstas sean en diferentes dependencias y cargos.</p> <p>Los empleados interinos deberán contar con al menos un nombramiento continuo de 90 días, y aquellos que no cumplan con este tiempo mínimo, solo serán evaluados en los interinatos que realicen, en los formularios correspondientes para la evaluación de personal interino.</p> <p>Los trabajadores deberán ser informados de la forma en que son evaluados, pudiendo firmar de enterado la evaluación realizada, y cuando no estuvieran de acuerdo con ella, podrán pedir revisión a través de una Comisión conformada para tal fin, en la que participarán el evaluador, un representante</p>	<p>CLAUSULA No. 26.- EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL</p> <p>La evaluación del mérito personal forma parte del Sistema Escalonario, será vigilado por la Comisión Mixta del Escalafón y tiene por objeto: determinar el valor o rendimiento de los trabajadores o trabajadoras en relación al trabajo exigido por el puesto.</p> <p>Todos los trabajadores o trabajadoras, para la aplicación de esta Cláusula, serán evaluados una vez al año en el mes de octubre.</p> <p>Los trabajadores o trabajadoras que por cualquier causa se encuentren gozando de licencia en la fecha en que se realice la evaluación, para efectos de la misma, se calificarán tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado.</p> <p>Los miembros de la Junta Directiva, los representantes en la Comisión Mixta del Escalafón y los miembros con licencia sindical del STISSS, a que se refiere la cláusula 12 literal k, serán evaluados por la Secretaría General del Sindicato y a éste quien la Junta Directiva designe.</p> <p>Las o los trabajadores podrán pedir revisión de su evaluación al ser notificados de la calificación obtenida, petición que se hará por escrito en el mismo formulario de evaluación, el cual deberá tener un espacio para tales efectos, pudiendo no firmar la notificación respectiva. De la revisión, conocerá la Comisión Mixta del Escalafón, quien se abocará al jefe para que justifique la calificación de la evaluación realizada.</p> <p>Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al sesenta y cinco o setenta y cinco por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará el día ocho del mes de enero del siguiente año, o el viernes más próximo a dicha fecha.</p> <p>Si una trabajadora o trabajador hubiese sido evaluado en la fecha señalada en el inciso segundo de la presente clausula y si su relación con el instituto finalizara por cualquier causa, no perderá su derecho al pago de la bonificación</p>

<p>de RRHH y un representante designado por el sindicato en caso que el trabajador así lo estime conveniente; derecho que podrán hacer valer únicamente al ser notificados de la evaluación de su desempeño.</p> <p>Cuando la calificación global resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de septiembre respectivamente, la cual se cancelará el día ocho del mes de enero del siguiente año, o el viernes más próximo a dicha fecha.</p> <p>La calificación global será el promedio del resultado de las evaluaciones de ambos periodos, y en aquellos casos que solo se cuente con un solo resultado este es el que se considerará para el cálculo de la prestación.</p> <p>Para tener derecho al pago de bonificación completo (50% o 60%), los trabajadores deberán haber laborado ocho meses de forma continuos al treinta de septiembre del año en que se realiza la evaluación y estar activos en el mes de octubre. Los trabajadores que al día treinta de septiembre no tuvieren ocho meses, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional en base al tiempo evaluado del período de evaluación.</p> <p>Para los trabajadores permanentes con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán a la prestación de la bonificación, siempre que hayan laborado ocho meses como mínimo en el año sujeto de evaluación.</p> <p>Perderán totalmente el derecho a la bonificación, los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos durante el tiempo comprendido en el periodo de evaluación, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de inasistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueran solo de medio día.</p> <p>Los miembros de la Junta Directiva del STISSS, y los representantes sindicales de la Comisión Mixta, serán evaluados por la Secretaría General del Sindicato y a ésta quien la junta Directiva designe.</p>	<p>según la calificación obtenida, pero el pago se hará efectivo en el mes de enero del año próximo de la evaluación efectuada.</p>
<p>CLAUSULA No. 28.- SUSTITUCIONES</p> <p>En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, el Instituto podrá contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, dándoles prioridad a las personas de la bolsa activa de trabajo y aquellos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes excepto el de la inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador sustituido al finalizar su licencia, implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el Instituto.</p> <p>En todo caso, las ausencias temporales deberán ser cubiertas por personal que se encuentre en la bolsa activa de trabajo del Instituto, dando prioridad a la antigüedad y resultado de las evaluaciones de los trabajadores o trabajadoras</p>	

	<p>de dicha bolsa. En caso de no encontrarse candidatos en la bolsa de trabajo, se podrá llenar la vacante con personal externo.</p> <p>Siempre que se trate de sustituir un cargo cuya labor sea de las que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio, tales como: personal médico hospitalario, de emergencia o cuando de no hacerlo así, se recargue el trabajo de los demás trabajadores o trabajadoras, el Instituto se obliga a cubrir la ausencia del titular de la plaza a la mayor brevedad posible. La Comisión Mixta velará por que se cumpla lo dispuesto en esta cláusula.</p>	
	<p>CLAUSULA No. 29.- TABULADORES DE SALARIOS</p> <p>Los tabuladores de salarios, forman parte del Sistema Salarial y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva única y exclusivamente con el Sindicato Titular (STISSS). Se incorporarán los salarios autorizados por el Consejo Directivo conforme lo faculta la ley. Dichos incrementos deberán aplicarse a la estructura de los tabuladores bajo cualquiera de las formas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Por porcentaje;b) Por cantidades fijas; yc) Otras formas que de mutuo acuerdo determinaren las partes. <p>La ubicación de los trabajadores o trabajadoras en su intervalo retributivo correspondiente, se modificará;</p> <ul style="list-style-type: none">a) Por promociones o reubicaciones internas del trabajador o trabajadora a otra clase;b) Por revisión de puesto y ubicación de la trabajadora o trabajador a clase diferente; yc) Incremento salarial. <p>No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado. Al ser ajustados los tabuladores Salariales, el ISSS entregará una copia al STISSS</p>	
	<p>CLAUSULA No. 30.- TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES</p> <p>Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por la Dirección General o las jefaturas de División o Unidad correspondientes, previo dictamen de la Comisión Mixta o Subcomisión respectiva, las cuales llevarán un registro de dichas solicitudes que les serán entregadas directamente por la trabajadora o trabajador interesado.</p> <p>Se entiende por permuta el intercambio entre dos empleados que ocupan el mismo puesto. Se entiende por traslado el desplazamiento de un trabajador de una dependencia/ área a otra en su mismo puesto; que se realiza a petición de un trabajador o trabajadora o a solicitud del Instituto.</p> <p>Cuando un trabajador o trabajadora en el desempeño de sus labores acepte ser trasladado del lugar en donde reside a otro sitio, con carácter permanente y por necesidades del</p>	<p>CLAUSULA No. 29.- TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES</p> <p>Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por la Dirección General o las jefaturas de División o Unidad correspondientes, previo dictamen de la Comisión Mixta del Escalafón o Subcomisión respectiva, las cuales llevarán un registro de dichas solicitudes que les serán entregadas directamente por la trabajadora o trabajador interesado.</p> <p>Se entiende por permuta el cambio de puestos de la misma categoría. Se entiende por traslado el movimiento que se realiza a petición de un trabajador o trabajadora o a solicitud del Instituto.</p> <p>Cuando un trabajador o trabajadora en el desempeño de sus labores acepte ser trasladado del lugar en donde reside a otro sitio, con carácter permanente y por necesidades del servicio o ascenso, el Instituto le proporcionará el importe de su pasaje, el de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de las y los hijos y de su padre o madre, si dependieran económicamente de la o él trabajador, además le proporcionará los gastos ocasionados por el traslado hasta por una cantidad equivalente a cuarenta días de su salario. Lo dispuesto en éste párrafo no se</p>

	<p>servicio o ascenso, el Instituto le proporcionará el importe de su pasaje, el de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de las y los hijos y de su padre o madre, si dependieran económicamente de la o él trabajador, además le proporcionará los gastos ocasionados por el traslado hasta por una cantidad equivalente a cuarenta días de su salario. Lo dispuesto en éste párrafo no se aplican en los casos de permutas y traslados solicitados por las o los trabajadores. Los traslados temporales no podrán exceder de veinte días y en todo caso el Instituto se obliga a pagar los viáticos correspondientes.</p>	<p>aplican en los casos de permutas y traslados solicitados por las o los trabajadores. Los traslados temporales no podrán exceder de veinte días y en todo caso el Instituto se obliga a pagar los viáticos correspondientes.</p> <p>A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón emita la resolución relacionada con el traslado o permuta, las jefaturas tendrán noventa días para hacer efectivo el respectivo nombramiento.</p>
	<p>ELIMINAR Cláusula No. 30.- Revisión del Sistema Escalafonario</p>	
		<p>CLAUSULA No. 31.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS</p> <p>Los horarios y turnos de trabajo serán establecidos por el Instituto en atención al mejor servicio, los cuales se incorporarán al Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>El Instituto fijará originalmente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con el Sindicato so pena de nulidad declarada por la autoridad competente.</p> <p>Los casos de desacuerdos serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, a la índole de las labores del Instituto y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido. La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas y se pagará conforme lo establece el Código de Trabajo. Sin embargo, por necesidad del servicio podrá pactarse jornada nocturna de ocho horas con el pago correspondiente de la hora en exceso de siete.</p> <p>Podrán establecerse jornadas rotativas continuas de trabajo en aquellos casos en que la índole del servicio lo requiera.</p> <p>Para efecto de programación mensual de turnos rotativos en los centros de trabajo donde compete se hará de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Definir el total de hora a programar, debiendo para ello descontarse del total de días calendario de cada mes, el número de días de descanso semanal y los días de asueto que según el presente contrato colectivo que contenga cada mes;2) El total de días hábiles resultantes deberán multiplicarse por ocho y el resultado deberá ser el máximo de horas a programar en cada mes;3) Cuando un trabajador o trabajadora labore en los días de asueto según la programación establecida, se le pagara con el recargo del ciento por ciento de su salario ordinario, y;4) En caso que un trabajador o trabajadora sean llamados a laborar un día de asueto que en su programación mensual hubiese sido asignado como día de descanso, deberán ser remunerados con recargo del ciento por ciento de su salario ordinario de ese día y asignársele un día de descanso compensatorio correspondiente a las horas laboradas a ese día. <p>Por regla general ningún trabajador o trabajadora deberá laborar más de una jornada, salvo lo dispuesto en la Cláusula "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES" de este Contrato.</p> <p>Entre el término de una jornada y el inicio de la otra deberá mediar un mínimo de ocho horas, salvo los casos de</p>

		emergencia. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales y contractuales, no excederá de ocho horas diarias.
32	<p>CLAUSULA No. 32.- DESCANSO SEMANAL</p> <p>Las o los trabajadores en general tendrán derecho a dos días continuos de descanso semanal remunerados, por cada semana laboral. La o el trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día. Los días de descanso semanal serán sábado y domingo.</p> <p>A las o los trabajadores que laboran en los servicios hospitalarios y aquellos que por la índole de sus labores trabajan normalmente en día sábado y domingo, el Instituto les señalará los días de descanso que les correspondan en la semana laboral.</p> <p>Dichos trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal consecutivos remunerados, pudiendo el Instituto señalar otros días que no sean los establecidos en el inciso anterior, pero en ningún caso podrán coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato como días de asueto. 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 regulada en la cláusula 35 literal d) de este contrato y al correspondiente descanso compensatorio remunerado. En ningún caso la semana laboral excederá de cuarenta horas salvo excepciones debidamente justificadas, lo cual se aplicará tanto en área administrativa y hospitalaria.</p> <p>Si el salario se estipulase por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la remuneración de los días de descanso y asueto.</p> <p>El día de descanso compensatorio será remunerado con salario básico y deberá concederse dentro de los treinta días siguientes del día trabajado.</p>	
	<p>CLAUSULA No. 35. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO</p> <p>El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:</p> <p>a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria efectiva, con recargo consistente en el ciento por ciento sobre el salario básico por hora;</p> <p>b) El trabajo en día señalado como de descanso semanal, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, sin perjuicio del tiempo de descanso compensatorio;</p> <p>c) El trabajo en día señalado como asueto con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora;</p> <p>d) Si coincidiere un día de asueto con el día</p>	

	<p>de descanso semanal, la o el trabajador que lo labore tendrá derecho a su salario básico, más al recargo del ciento por ciento de éste y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.</p> <p>e) El trabajo comprendido en las letras b), c) y d) en que se labore tiempo que exceda a la jornada ordinaria, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora; pero 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;</p> <p>f) El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana o en las siguientes, sin sobrepasarse de un mes.</p> <p>Todos los pagos a que dé lugar lo regulado por esta cláusula se harán efectivos por el Instituto, dentro de los treinta días hábiles siguientes después de haberse reportado, salvo casos de huelga, caso fortuito o fuerza mayor y por ningún motivo compensado con tiempo u otra forma de pago, que no sea en moneda de curso legal.</p>	
<p>37</p>	<p>CLAUSULA No. 37.- INAMOVILIDAD SINDICAL</p> <p>Gozarán de inamovilidad. Los miembros que integran la Junta Directiva General (11), y hasta un máximo de cinco trabajadores que resultaren electos en Asamblea para conformar la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y que no gocen de la protección de la presente cláusula, por el tiempo que dure la negociación de dicho contrato; y en consecuencia, no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.</p>	<p>CLAUSULA No. 37.- INAMOVILIDAD SINDICAL</p> <p>Gozarán de inamovilidad. Los miembros que integran la Junta Directiva General, Federal y Confederal a la que el sindicato se encuentre afiliado, los Representantes Sindicales a que se refiere la Cláusula número cuatro de este contrato.</p> <p>Así mismo, los Miembros de la Comisión Mixta del Escalafón que representan al Sindicato, los Miembros del Fondo de Protección que representan al sindicato, los Miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que representan al Sindicato, los miembros del Comité de Administración de la Despensa Familiar que representan al Sindicato, los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda del Sindicato, el miembro de cada Subcomisión Mixta del Escalafón que representen al Sindicato en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután, los miembros de la Comisión de Becas que representan al Sindicato y hasta un máximo de cinco trabajadores que resultaren electos en Asamblea para conformar la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y que no gocen de la protección de la presente cláusula, por el tiempo que dure la negociación de dicho contrato; y en consecuencia, no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad jurisdiccional competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.</p>
	<p>CLAUSULA No. 38.- VACACIONES</p> <p>Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de período único, período fraccionado o la combinación de ambos según convenga a los intereses del Instituto. En el sistema de período único los trabajadores gozarán de veintiún días de vacaciones; en el sistema de período fraccionado, gozarán de tres períodos de vacaciones así:</p>	<p>CLAUSULA No. 38.- VACACIONES</p> <p>Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de período único, período fraccionado o la combinación de ambos según convenga a los intereses del Instituto. En el sistema de período único los trabajadores gozarán de veintiún días de vacaciones; en el sistema de período fraccionado, gozarán de tres períodos de vacaciones así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) De lunes de la Semana Santa a martes de Pascua, ambos días inclusive; 5) Del primero al Siete de agosto, ambas fechas inclusive

<p>1) De lunes de la Semana Santa a martes de Pascua, ambos días inclusive;</p> <p>2) Del primero al Siete de agosto, ambas fechas inclusive y</p> <p>3) Del veintiuno al treinta y uno de diciembre, ambas fechas inclusive.</p> <p>Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario partiendo de veintiséis días y con el recargo porcentual de acuerdo a los rangos de antigüedad, de la manera siguiente:</p> <p>a) Para quien tuviese hasta cinco años de servicio el noventa por ciento, de su salario básico correspondiente a veintiséis días;</p> <p>b) Para quien tuviese más de cinco años hasta diez años de servicio el noventa y cinco por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiséis días;</p> <p>c) Para quien tuviese más de diez años hasta quince años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiséis días;</p> <p>d) Para quien tuviese más de quince hasta veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintisiete días; y</p> <p>e) Para quien tuviese más de veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiocho días.</p> <p>El recargo en concepto de vacaciones se devengará en relación a cada uno de los períodos de las mismas, y se pagará antes que el trabajador empiece a gozarlas cuando se trate de período único y en el mes de su fecha de ingreso cuando se trate de período fraccionado.</p> <p>Para tener derecho al período de veintiún días de vacaciones continuas, los trabajadores deberán acreditar un año de trabajo continuo en el Instituto y un mínimo de doscientos días trabajados en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día.</p> <p>Los días de asueto y de descanso semanal que quedase comprendido dentro de un período de vacaciones, continuas o fraccionadas, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dichos períodos.</p> <p>A los trabajadores que por cualquier motivo no gocen de los tres períodos de vacaciones fraccionadas, el Instituto únicamente les reconocerá la remuneración y el recargo correspondiente a los períodos de goce de vacaciones. Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.</p> <p>Los trabajadores interinos o temporales a quienes les sea aplicable el sistema de vacaciones fraccionadas, gozarán de los períodos de vacaciones que quedasen comprendidos en el correspondiente plazo de prestación de servicios.</p> <p>Para calcular la remuneración que el trabajador</p>	<p>y</p> <p>6) Del veintiuno al treinta y uno de diciembre, ambas fechas inclusive.</p> <p>Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario partiendo de veintiséis días y con el recargo porcentual de acuerdo a los rangos de antigüedad, de la manera siguiente:</p> <p>f) Para quien tuviese hasta cinco años de servicio el ciento por ciento, de su salario básico correspondiente a veintiséis días;</p> <p>g) Para quien tuviese más de cinco años hasta diez años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintisiete días;</p> <p>h) Para quien tuviese más de diez años hasta quince años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiocho días;</p> <p>i) Para quien tuviese más de quince hasta veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintinueve días; y</p> <p>j) Para quien tuviese más de veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario.</p> <p>El recargo en concepto de vacaciones se devengará en relación a cada uno de los períodos de las mismas, y se pagará al inicio del período único o del último período fraccionario, según el caso.</p> <p>Para tener derecho al período de veintiún días de vacaciones continuas, los trabajadores deberán acreditar un año de trabajo continuo en el Instituto y un mínimo de doscientos días trabajados en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día.</p> <p>Los días de asueto y de descanso semanal que quedase comprendido dentro de un período de vacaciones, continuas o fraccionadas, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dichos períodos.</p> <p>A los trabajadores que por cualquier motivo no gocen de los tres períodos de vacaciones fraccionadas, el Instituto únicamente les reconocerá la remuneración y el recargo correspondiente a los períodos de goce de vacaciones. Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.</p> <p>Los trabajadores interinos o temporales a quienes les sea aplicable el sistema de vacaciones fraccionadas, gozarán de los períodos de vacaciones que quedasen comprendidos en el correspondiente plazo de prestación de servicios.</p> <p>Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, y el recargo correspondiente, ésta se calculará en base a mes de 30 días y se tomará en cuenta:</p> <p>3) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del período único o del último de los períodos fraccionados de vacaciones, cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; y</p> <p>4) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha de iniciación del período único o de cada uno de los períodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.</p> <p>Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie.</p> <p>Cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá cambiarse, a los trabajadores su sistema de goce de vacaciones; pero una comisión bipartita velará para que al efectuarse los cambios no desmejoren los servicios ni se perjudique a los trabajadores.</p> <p>El Instituto cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos en que corresponda.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, y el recargo correspondiente, ésta se calculará en base a mes de 30 días y se tomará en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del período único o del último de los períodos fraccionados de vacaciones, cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; y 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha de iniciación del período único o de cada uno de los períodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario. <p>Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie.</p> <p>Cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá cambiarse, a los trabajadores su sistema de goce de vacaciones; pero una comisión bipartita velará para que al efectuarse los cambios no desmejoren los servicios ni se perjudique a los trabajadores.</p> <p>El Instituto cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos en que corresponda.</p>	
<p>CLAUSULA No. 40.- PRIMA ESPECIAL</p> <p>Las o los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para quien tuviere de uno a cinco años de servicio, el setenta por ciento de su salario base; 2) Para quien tuviere más de cinco hasta diez años de servicio, el ochenta por ciento de su salario base; 3) Para quien tuviere más de diez hasta quince años de servicio, el noventa por ciento de su salario base; 4) Para quien tuviere más de quince años de servicio, el ciento por ciento de su salario base. <p>Para calcular la remuneración que la o el trabajador recibirá en concepto de prima, se tomarán en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) El salario que devengue a la fecha en que deba pagarse la prima, cuando el salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y b) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que la o el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba pagarse la prima, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario. <p>Perderán totalmente el derecho a la prima especial, las trabajadoras o trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el treinta de junio anterior y veintinueve de junio del año en que habría que pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas</p>	<p>CLAUSULA No. 40.- PRIMA ESPECIAL</p> <p>Las o los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para quien tuviere de uno a cinco años de servicio, el ochenta por ciento de su salario base; 2) Para quien tuviere más de cinco hasta diez años de servicio, el noventa por ciento de su salario base; 3) Para quien tuviere más de diez hasta quince años de servicio, el noventa y cinco por ciento de su salario base; 4) Para quien tuviere más de quince años de servicio, el ciento por ciento de su salario base. <p>Para calcular la remuneración que la o el trabajador recibirá en concepto de prima, se tomarán en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) El salario que devengue a la fecha en que deba pagarse la prima, cuando el salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y b) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que la o el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba pagarse la prima, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario. <p>Perderán totalmente el derecho a la prima especial, las trabajadoras o trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el treinta de junio anterior y veintinueve de junio del año en que habría que pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día. Las o los trabajadores que al día veintinueve de junio no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.</p> <p>Para las o los trabajadores con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán a esta</p>

	<p>fuere sólo de medio día. Asimismo todos los que voluntariamente se hayan retirado antes del veintinueve de junio o que no estén nombrados. Las o los trabajadores que al día veintinueve de junio no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.</p> <p>Para las o los trabajadores con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán a esta prestación siempre que hayan laborado para el ISSS ocho meses como mínimo en el período comprendido entre el treinta de junio anterior y el veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima. En caso de haber trabajado menos de ocho meses, el pago de la prima será proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>Las trabajadoras o trabajadores interinos que se encontraren laborando al veintinueve de junio de cada año, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo laborado.</p> <p>Únicamente para el cálculo de dicho tiempo, se tomará en cuenta los interinatos continuos o discontinuos realizados entre el treinta de junio del año anterior y el veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima, la sumatoria de los interinatos no generará antigüedad.</p>	<p>prestación siempre que hayan laborado para el ISSS ocho meses como mínimo en el período comprendido entre el treinta de junio anterior y el veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima. En caso de haber trabajado menos de ocho meses, el pago de la prima será proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>Las trabajadoras o trabajadores interinos que se encontraren laborando al veintinueve de junio de cada año, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo laborado.</p> <p>Únicamente para el cálculo de dicho tiempo, se tomará en cuenta los interinatos continuos o discontinuos realizados entre el treinta de junio del año anterior y el veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima, la sumatoria de los interinatos no generará antigüedad.</p>
41	<p>CLAUSULA No. 41. ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS</p> <p>El Instituto proporcionará alimentación a los trabajadores a sus servicios, nombrados o destacados en los centros hospitalarios, cuando laboren en jornadas ordinarias continuas diurnas o nocturnas y comprendan en ellas, el tiempo durante el cual debieran tomar sus alimentos.</p> <p>Para el resto de trabajadores a su servicio, el Instituto proporcionará en concepto de ayuda económica, para que éstos puedan proveerse de sus alimentos cuando quedare comprendido dentro de su jornada de trabajo, el tiempo que corresponda tomar aquellos, un subsidio en dinero, equivalente a un dólar con veinticinco centavos de los Estados Unidos de Norteamérica (\$1.25) por cada día efectivamente elaborado.</p> <p>El Instituto concederá cuarenta minutos por cada tiempo de comida, para que sus trabajadores tomen sus alimentos dentro de la jornada efectiva de trabajo destinando para ello un lugar adecuado.</p> <p>El Instituto no proporcionará la pausa para tomar alimento ni el pago del subsidio de alimentación, a todos aquellos trabajadores que estén nombrados en jornadas laborales inferiores a 6 horas continuas; así mismo cuando la jornada inicie o finalice con una pausa para tomar alimentos</p>	<p>CLAUSULA No. 41. ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS</p> <p>El Instituto Proporcionará alimentación a los trabajadores a su servicio en los centros hospitalarios, cuando laboren en jornadas ordinarias continuas diurnas o nocturnas y comprendan en ellas, el tiempo durante el cual debieran tomar sus alimentos.</p> <p>Al personal que labore en arsenal, lavandería y alimentación y dietas, que se le ha venido dando alimentación, se le mantiene dicha prestación. Para el resto de trabajadores a su servicio, el Instituto proporcionará en concepto de ayuda económica, para que éstos puedan proveerse de sus alimentos cuando quedare comprendido dentro de su jornada de trabajo, el tiempo que corresponda tomar aquellos, un subsidio en dinero, equivalente a la cantidad veintiún colones con ochenta y ocho centavos (¢21.88) diarios, equivalente a dos dólares con cincuenta centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$2.50) por cada día efectivamente elaborado.</p> <p>El Instituto concederá cuarenta minutos por cada tiempo de comida, para que sus trabajadores tomen sus alimentos dentro de la jornada efectiva de trabajo destinando para ello un lugar adecuado.</p>
	<p>CLAUSULA No. 42.- VENTA DE ALIMENTOS</p> <p>El Instituto se obliga, de acuerdo con las disponibilidades de espacio que ofrezcan los edificios, a permitir la instalación y</p>	<p>CLAUSULA No. 42.- VENTA DE ALIMENTOS</p> <p>El Instituto se obliga, de acuerdo con las disponibilidades de espacio que ofrezcan los edificios, a permitir la instalación y funcionamiento de puestos de venta de alimentos preparados</p>

	<p>funcionamiento de puestos de venta de alimentos preparados para el consumo inmediato, para que los trabajadores, los asegurados y sus beneficiarios puedan proveerse de comida.</p> <p>El Instituto al conceder los permisos para la operación de tales puestos de venta, señalará obligaciones al concesionario de observar orden e higiene y cobrar precios justos. Los Directores de los Centros de Atención o jefes de las Dependencias donde funcionen puestos de venta de alimentos, vigilarán conjuntamente con el correspondiente Representante Sindical, su adecuado funcionamiento. Cuando a juicio del Sindicato se viole lo señalado anteriormente, lo hará del conocimiento de la Dirección o Jefe de dependencia Local, la que tomará las providencias del caso.</p>	<p>para el consumo inmediato, para que los trabajadores, los asegurados y sus beneficiarios puedan proveerse de comida.</p> <p>El Instituto al conceder los permisos para la operación de tales puestos de venta, señalará obligaciones al concesionario de observar orden e higiene y cobrar precios justos. Los Directores de los Centros de Atención o jefes de las Dependencias donde funcionen puestos de venta de alimentos, vigilarán conjuntamente o separadamente con el correspondiente Representante Sindical, su adecuado funcionamiento. Cuando a juicio del Sindicato se viole lo señalado anteriormente, lo hará del conocimiento de la Dirección General, la que tomará las providencias del caso.</p>
<p>43</p>	<p>CLAUSULA No. 43.- UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL</p> <p>El Instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo, necesiten uniformes y/o ropa especial para el desempeño de sus labores, y su uso será de carácter obligatorio, tres uniformes y dos pares de zapatos anuales de buena calidad. Los uniformes y/o tela, así como los zapatos, serán entregados en el mes de mayo de cada año.</p> <p>A los trabajadores que adquieran permanencia en sus plazas se les dotará a la mayor brevedad posible de sus respectivos uniformes o ropa especial conforme a los catálogos de Puestos con Derecho a prestación de Tela para Uniformes, Prendas de Vestir y Calzado.</p> <p>El instituto cumplirá con la obligación contenida en esta cláusula, proporcionando la tela y el valor de la confección, así como los zapatos o el valor de los mismos, cotizados por el instituto.</p> <p>El instituto realizará previa a la entrega de uniformes y de ropa especial regulada en el presente contrato, investigación de mercado para establecer, el valor de la confección de las mismas, dicho valor se aplicará durante la vigencia del contrato o su prórroga.</p> <p>A todos los trabajadores sociales, de terapia física y psicólogos clínicos que se desempeñan como tales, se les proporcionará como uniforme, gabachas.</p> <p>Los Uniformes, ropa especial y/o tela, así como los zapatos mencionados anteriormente se proporcionarán de acuerdo al instructivo para la creación y uso de uniformes de los trabajadores del instituto y para cuyo efecto se modificará en tal sentido, con la participación del instituto y el sindicato.</p> <p>El lavado de ropa especial utilizada por el personal, que por la índole del trabajo que realizan sea de aquellos que puedan resultar riesgos de contaminación, será efectuado por el Instituto de acuerdo con el manual de uniformes y ropa especial</p>	<p>CLAUSULA No. 43.- UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL</p> <p>El Instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo, necesiten uniformes y/o ropa especial para el desempeño de sus labores, cuatro equipos anuales de buena calidad. La tela para uniformes será entregada en el mes de mayo de cada año y los zapatos, en dos entregas, mayo y noviembre de cada año.</p> <p>El uso de los uniformes proporcionados por el instituto a sus trabajadores, es de carácter obligatorio para el desempeño de sus labores.</p> <p>A los trabajadores que ingresen a trabajar permanentemente se les dotará a la mayor brevedad posible de sus respectivos uniformes o ropa especial. Como parte de la ropa especial de trabajo, el instituto en igual número de los uniformes que reciban por año proporcionará zapatos a enfermeras graduadas, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicio, técnicos en mantenimiento, mensajeros que se transportan a pie, personal de lavandería, personal de alimentación y dietas, vigilancia, motoristas, técnicos de arsenal quirúrgico y otros trabajadores que las partes de mutuo acuerdo determinen que lo necesitan. El instituto cumplirá con la obligación contenida en esta cláusula, proporcionando la tela y el valor de la confección cotizada por el instituto, así como los zapatos o el valor de los mismos cotizados por el instituto.</p> <p>Para efecto del pago de la confección de los uniformes se integrara una comisión bipartita con representación de dos personas por cada una de las partes a efectos de que realice, previo a la primera entrega de uniformes y ropa especial regulada en la presente cláusula, los estudios de mercado correspondientes y con base a ello determinar el valor real de la confección de los mismo, el valor así determinado se aplicara durante la vigencia del contrato o su prórroga.</p> <p>Se entiende que la prestación de uniformes y/o ropa especial es extensiva al personal de enfermería, además de aquellos que tradicionalmente gozan de esta prestación.</p> <p>A todos los trabajadores sociales, de terapia física y psicólogos clínicos que se desempeñan como tales, se les proporcionará como uniforme, gabachas.</p> <p>Los zapatos mencionados anteriormente se proporcionarán de acuerdo al instructivo para la creación y uso de uniformes de los trabajadores del instituto y para cuyo efecto se modificará en tal sentido, con la participación del instituto y el sindicato.</p> <p>El lavado de ropa especial utilizada por el personal, que por la índole del trabajo que realizan sea de aquellos que puedan resultar riesgos de contaminación, será efectuado por el Instituto de acuerdo con el manual de uniformes y ropa especial.</p> <p>La prestación regulada en esta cláusula, será aplicada a los</p>

		veintiún miembros activos del sindicato que tengan derecho a dicha prestación, y que se encuentren de licencia con goce de salarios por atender asuntos relacionados con el sindicato tal como se estipula en la cláusula de "PERMISOS Y LICENCIAS".
		<p>CLAUSULA No. 44.- LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA</p> <p>En los lugares de trabajo, en donde por la índole de las labores que desempeñan los trabajadores y trabajadoras, estos requieran local para cambiarse de ropa, el instituto se los proporcionará con separación de sexos, u orientación sexual convenientemente amueblados y con casilleros para guardar sus prendas personales con toda seguridad</p>
45	<p>CLAUSULA No. 45.- TRANSPORTE</p> <p>El Instituto proporcionará gratuitamente transporte en vehículos adecuados, a los trabajadores que terminen sus labores de las veintidós horas en adelante, para suplir las deficiencias del servicio público y hasta en tanto no exista un buen servicio de esta naturaleza.</p> <p>Dicha prestación será concedida también a los trabajadores cuyos servicios se requieran en caso de emergencia, fuera de su jornada normal de trabajo, transportándolos de y hacia sus hogares.</p> <p>En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el Instituto les concederá por días laborados un dólar con cincuenta centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$1.50) por cada día efectivamente laborado el cual se hará efectivo a partir del uno de septiembre de dos mil once. Si las tarifas del transporte colectivo aprobadas por el Ministerio de Economía sufrieren algún cambio oficial, ésta cláusula podrá ser revisada por ambas partes.</p>	<p>CLAUSULA No. 45.- TRANSPORTE</p> <p>El Instituto proporcionará gratuitamente transporte en vehículos adecuados, a los trabajadores que terminen sus labores de las veintidós horas en adelante, para suplir las deficiencias del servicio público y hasta en tanto no exista un buen servicio de esta naturaleza.</p> <p>Dicha prestación será concedida también a los trabajadores cuyos servicios se requieran en caso de emergencia, fuera de su jornada normal de trabajo, transportándolos de y hacia sus hogares.</p> <p>En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el Instituto les concederá por días laborados veintiún colones con ochenta y ocho centavos (¢21.88) diarios, equivalente a dos dólares con cincuenta centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$2.50) por cada día efectivamente laborado el cual se hará efectivo a partir del uno de septiembre de dos mil once. Si las tarifas del transporte colectivo aprobadas por el Ministerio de Economía sufrieren algún cambio oficial, ésta cláusula podrá ser revisada por ambas partes.</p>
46	<p>CLAUSULA No. 46.- VIÁTICOS</p> <p>El Instituto reconocerá gastos por viáticos por cuota diaria a sus trabajadores, cuando salgan de la sede de su trabajo, en cumplimiento de misión oficial dentro de la jornada de trabajo, cuando la misión exceda de siete horas en el territorio de la República y por orden de sus respectivos jefes; excepto cuando la misión oficial se realice de las Unidades situadas en el Municipio de San Salvador, hacia los centros de atención de: Ilopango, Nueva San Salvador, Apopa, Mejicanos y el Hospital Neumológico, viceversa y entre sí.</p> <p>El viático será de cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) diarios a todos los niveles cuando la misión se realice en el mismo día. Cuando en el desempeño de la misión oficial, el trabajador tuviere que pernoctar, el viático será de once dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$11.43) más el hospedaje. El costo del hospedaje será cubierto por el Instituto a través de los</p>	<p>CLAUSULA No. 46.- VIÁTICOS</p> <p>El Instituto reconocerá gastos por viáticos por cuota diaria a sus trabajadores, cuando salgan de la sede de su trabajo, en cumplimiento de misión oficial dentro de la jornada de trabajo, cuando la misión exceda de cinco horas en el territorio de la República y por orden de sus respectivos jefes; excepto cuando la misión oficial se realice de las Unidades situadas en el Municipio de San Salvador, hacia los centros de atención de: Ilopango, Nueva San Salvador, Apopa, Mejicanos y el Hospital Neumológico, viceversa y entre sí.</p> <p>El viático será de ochenta y siete colones setenta y cinco centavos de colón (¢87.75) equivalente a diez dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$10.00) diarios a todos los niveles cuando la misión se realice en el mismo día. Cuando en el desempeño de la misión oficial, el trabajador tuviere que pernoctar, el viático será de cien colones (¢100.00) diarios equivalente a once dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$11.43) más el hospedaje. El costo del hospedaje será cubierto por el Instituto a través de los fondos circulantes locales donde se realice la misión o se constituya la sede de trabajo o anticipos otorgados a los trabajadores, quienes lo liquidarán con los comprobantes otorgados por el establecimiento que prestó el servicio de hospedaje.</p> <p>El instituto y el sindicato velarán para que se seleccionen lugares</p>

	<p>fondos circulantes locales donde se realice la misión o se constituya la sede de trabajo o anticipos otorgados a los trabajadores, quienes lo liquidarán con los comprobantes otorgados por el establecimiento que prestó el servicio de hospedaje.</p> <p>El instituto y el sindicato velarán para que se seleccionen lugares de hospedaje que garanticen seguridad y comodidad adecuados a los trabajadores.</p> <p>Cuando el trabajador en el desempeño de la misión oficial tuviere que exceder su jornada ordinaria de trabajo o laborar en días de descanso semanal o de asueto, tendrá derecho a la cuota de viático y a la remuneración del tiempo extraordinario.</p> <p>Asimismo, el personal que pernocte tendrá derecho a los cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) de viáticos correspondientes a su día de regreso independientemente de su hora de retorno.</p>	<p>de hospedaje que garanticen seguridad y comodidad adecuados a los trabajadores.</p> <p>Cuando el trabajador en el desempeño de la misión oficial tuviere que exceder su jornada ordinaria de trabajo o laborar en días de descanso semanal o de asueto, tendrá derecho a la cuota de viático y a la remuneración del tiempo extraordinario.</p> <p>Asimismo, el personal que pernocte tendrá derecho a los ochenta y siete colones setenta y cinco centavos de colón (¢87.75) equivalente a diez dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$10.00) de viáticos correspondientes a su día de regreso independientemente de su hora de retorno.</p>
48	<p>CLAUSULA No. 48.- DESPENSAS FAMILIARES</p> <p>Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores.</p>	
	<p>ELIMINAR CLÁUSULA N° 49.- VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES</p>	
	<p>ELIMINAR N° 50. CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS</p>	<p>ELIMINAR N° 50. CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS</p> <p>Para el fomento de las actividades sociales, culturales, artísticas y deportivas, el Instituto se compromete a habilitar instalaciones en la ciudad de San Salvador, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel; lo mismo que comprar o construir canchas deportivas en cada una de las localidades mencionadas.</p> <p>La elaboración de los proyectos correrá a cargo del Instituto con participación del sindicato, durante el primer semestre de vigencia de este contrato y la ejecución de los proyectos la realizará el Instituto durante el tiempo restante de la vigencia del mismo.</p> <p>Para la construcción o compra y equipamiento de las instalaciones y canchas dichas, el Instituto aportará anualmente la suma de QUINIENTOS VEINTICINCO MIL COLONES (¢525,000.00) equivalente a SESENTA MIL DÓLARES DE LOS Estados Unidos de Norteamérica (\$60,000.00) hasta completar su adquisición, construcción y equipamiento.</p> <p>El mantenimiento de tales instalaciones y canchas deportivas, estará bajo la exclusiva responsabilidad del Instituto.</p> <p>El Instituto y el Sindicato administrarán conjuntamente las Instalaciones y canchas deportivas, en consecuencia participarán en la programación de los eventos y vigilarán el funcionamiento adecuado de dichas instalaciones y canchas, para lo cual se creará un comité de administración, que se integrará por tres miembros de cada una de las partes contratantes, y elaborará su propio reglamento de funcionamiento dentro de los tres meses posteriores de inscribirse el presente Contrato Colectivo de Trabajo.</p>

		<p>Los fondos acumulados producto de obligaciones contenidas en Contratos Colectivos anteriores y los que se acumulen en el futuro, más los respectivos intereses que hayan devengado éstos, formarán parte del patrimonio para cumplir lo dispuesto en esta cláusula.</p> <p>El Instituto entregará al Sindicato en el mes de enero de cada año, fotocopia del comprobante del depósito de dinero a que se refiere esta cláusula.</p>
<p>51</p>	<p>CLAUSULA No. 49.- MINI-POLIDERPOTIVO PARA LOS TRABAJADORES.</p> <p>El Instituto otorga en comodato por un plazo de diez años al STISSS a partir de la suscripción por las partes de este Contrato Colectivo el predio baldío ubicado en el complejo Hospital General contiguo al Boulevard Tutunichapa y Calle Guadalupe, de aproximadamente media manzana para que el Sindicato pueda construir para los trabajadores del ISSS el Mini polideportivo "Héroes y mártires del STISSS". Sobre este predio el Instituto y el STISSS se obligan a:</p> <p>a) Legalizar la entrega del comodato en favor del STISSS.</p> <p>b) El Sindicato se compromete a cumplir con cada una de las cláusulas pactadas en el contrato del comodato.</p>	<p>-</p>
<p>52</p>	<p>CLAUSULA No. 50.- FONDO SOLIDARIO</p> <p>EL Instituto proporcionara a los padres e hijos entre los doce y los veintiún años de edad, de todos sus trabajadores nombrados en propiedad asistencia médico-odontológica:</p> <p>a) Gratuitamente los exámenes generales de laboratorio siguientes: hemograma, heces, Tipeo sanguíneo y RH, orina y VIH;</p> <p>b) También proporcionará a dichos padres e hijos, cualquier otro examen de laboratorio y de gabinete al cincuenta por ciento del precio de costo, quedando entendido que dichos exámenes están limitados a los que el Instituto pueda realizar en sus instalaciones y con sus propios recursos,</p> <p>c) El ISSS brindará los servicios médicos hospitalarios a los beneficiarios de empleados, siempre que se establezca un compromiso de pago, contrato y pagaré, o se cancele directamente por el beneficiario. DICHOS SERVICIOS SE BRINDARAN de acuerdo a la capacidad de atenderlos con recursos PROPIOS y en sus propias instalaciones. Estos servicios no podrán brindarse en el caso de que los beneficiarios requieran atención en Centros privados o en</p>	<p>CLAUSULA No. 52.- CONTRIBUCIÓN PARA SALUD</p> <p>Para asistencia Médico-Odontológica, a los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad, así como los padres de todos los trabajadores, afiliados o no al Sindicato, el Instituto proporcionará:</p> <p>a) Consulta externa médico-odontológica, en sus centros de atención,</p> <p>b) UN MILLON DE COLONES (¢1,000,000.00) equivalente a ciento catorce mil doscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$114,285.71), que el Instituto entregará al Sindicato como reintegro de los gastos que éste verifique en medicinas y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación, excepto lo establecido en la letra a) de ésta cláusula a los hijos mayores de doce años y hasta veintiún años cumplidos de edad y de los padres de todos los trabajadores del Instituto, afiliados o no al Sindicato. Está cantidad será entregada cada año de la vigencia de este contrato y de sus prorrogas. Para operativizar la asistencia, el Instituto otorgará al Sindicato en el mes de enero de cada año en concepto de anticipo, la cantidad de Quinientos Mil Colones (¢ 500,000.00) equivalente a cincuenta y siete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$57,142.85) y contra la liquidación de este anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad; completándose con esta última, la cantidad de un millón de colones (¢1,000,000.00), equivalente a ciento catorce mil doscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos de dólar de los Estados Unidos De Norte América (114,285.71). Los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta prestación. El sindicato podrá obtener a precio de costo del Instituto, las</p>

<p>el extranjero.</p> <p>d) El ISSS hará entrega de medicamento a los beneficiarios por servicios médicos ambulatorios, contra entrega de factura que cancelen previamente en la Sección Cajas, sucursales administrativas o en la administración del centro de atención el valor total del mismo, siempre que el ISSS cuente con existencias, lo cual quedará suscrito en el contrato respectivo.</p> <p>e) El monto límite autorizado para el goce de esta prestación médica será de \$10,000.00 dólares, llegado a esta cantidad establecida, será notificado al empleado para que el paciente sea trasladado a un centro de atención de la Red Pública para que continúe su tratamiento; a menos que se cancele los \$10,000.00 o abone al menos un 30% del monto de la deuda. El período entre la notificación y el traslado no deberá exceder una semana como máximo, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida del paciente con el acto del traslado.</p> <p>f) No tienen derecho a esta prestación personal interino y empleados contratados para servicios profesionales. En caso de comprobarse que recibieron esta prestación, el responsable del pago será quien lo haya autorizado.</p> <p>Para que los beneficiarios de empleados del ISSS puedan gozar de los servicios médico/hospitalarios correspondientes a la prestación regulada en esta cláusula, deberán estar debidamente inscritos, como beneficiarios de empleados con plaza permanente y demostrar solvencia económica en casos de atenciones electivas o programadas y serán atendidos en los servicios del Instituto más cercano a su domicilio.</p> <p>Los padres y los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad de todos los trabajadores del Instituto, gozarán de las prestaciones relacionadas, siempre y cuando dependan económicamente de los mismos, lo cual se presume, salvo prueba en contrario.- El Instituto regulará esta prestación con un Reglamento debidamente aprobado por Consejo Directivo.</p> <p>El financiamiento de esta prestación se hará descontando del salario el % 0.25 mensual a todos los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social</p>	<p>medicinas y la hospitalización; comprometiéndose las partes a establecer las reglas que regularan esta prestación; y</p> <p>c) Gratuitamente los exámenes generales de laboratorio siguientes: hemograma, heces, Típo sanguíneo y RH, orina y VIH, a los padres y a los hijos hasta los veintiún años de edad, de todos sus trabajadores; también proporcionará a dichos padres e hijos, cualquier otro examen de laboratorio y de gabinete al cincuenta por ciento del precio de costo, quedando entendido que dichos exámenes están limitados a los que el Instituto pueda realizar en sus instalaciones y con sus propios recursos.- Para los efectos de la prestación de la consulta externa médico-odontológica que se refiere la letra a) de esta cláusula, el Instituto adquiere la obligación de proceder a la afiliación de las personas beneficiarias de esta prestación que con derecho así lo soliciten; otorgándoles a cada una las tarjetas que los identifique como tales; con la presentación de la cual deberán ser atendidos en los servicios del Instituto más cercano a su domicilio. Los padres y los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad de todos los trabajadores del Instituto, gozarán de las prestaciones relacionadas, siempre y cuando dependan económicamente de los mismos, lo cual se presume, salvo prueba en contrario.</p> <p>El o los directivos sindicales del STISSS que firmen de recibido las cuotas referidas a esta cláusula está (n) en la obligación de liquidarlas y por ningún motivo dejarán a Directivos sindicales del STISSS de otro período el compromiso de liquidar estos fondos. El Instituto garantizará el fiel cumplimiento de la liquidación de los fondos recibidos en cada año calendario, sin menoscabo de la operativización de la Cláusula por la nueva Junta Directiva General del STISSS.</p> <p>Los fondos económicos de esta cláusula al ser liquidados al Instituto, serán auditados por los entes fiscalizadores, en la Unidad Financiera del ISSSS.</p>
<p>ELIMINAR CLÁUSULA N° 53 CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES</p>	<p>CLÁUSULA N° 53 CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES</p> <p>El Instituto para que el Sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este Contrato la cantidad de QUIENTOS MIL</p>

		<p>COLONES (€500, 000.00) equivalente a cincuenta y siete mil ciento cuenta y dos dólares con ochenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$57,142.85), en la forma siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) DOSCIENTOS CINCUENTA MIL COLONES (€250.000.00) equivalente a veintiocho mil quinientos setenta y un dólares con cuarenta y dos centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$28,571.42) de una sola vez en concepto de anticipo, durante el mes de enero y así sucesivamente en cada año de vigencia del contrato; y 2) Contra la liquidación del anterior anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad completándose con esta última la cantidad de QUINIENTOS MIL COLONES (€500, 000.00) equivalente a cincuenta y siete mil ciento cuenta y dos dólares con ochenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$57,142.85, los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta Cláusula. <p>El o los directivos sindicales del STISSS, que firmen de recibido las cuotas referidas a esta cláusula está(n) en la obligación de liquidarlas y por ningún motivo dejarán a Directivos sindicales del STISSS de otro período el compromiso de liquidar estos fondos. El Instituto garantizará el fiel cumplimiento de la liquidación de los fondos recibidos en cada año calendario, sin menoscabo de la operativización de la Cláusula por la nueva Junta Directiva General del STISSS.</p> <p>Los fondos económicos de esta cláusula al ser liquidados al Instituto, serán auditados por los entes fiscalizadores, en la Unidad Financiera del ISSS.</p>
	<p>CLAUSULA No. 51.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES</p> <p>El Instituto proporcionará a sus trabajadoras o trabajadores que lo necesiten el valor en dinero de anteojos, aros y lentes mono focales y bifocales; lentes de contacto duros y blandos, cuando los mismos sean prescritos por primera vez por médicos especialistas del Instituto.</p> <p>La cantidad a reintegrar a cada trabajadora o trabajador en concepto de esta cláusula en ningún caso podrá exceder la cantidad de doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$200.00). Las condiciones de lujo o estética, como foto cromático, aro de oro, etc, serán costeados por la o el interesado. El Instituto se compromete a gestionar un convenio con una institución especializada para qué brinde esta prestación a los trabajadores o trabajadoras, dicha prestación será otorgada cada tres años contados a partir de la inscripción de este contrato.</p> <p>La reposición de lentes será procedente cuando se trate de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Modificaciones en la graduación. Cuando así sea autorizado por los especialistas del ISSS. b) Cuando hayan sido destruidos en un accidente de trabajo, lo cual deberá comprobarse, en cuyo caso se repondrán todas las veces que sean necesarias. c) Cuando su destrucción suceda en el desempeño de sus funciones aunque la trabajadora o trabajador no sufra daño físico alguno. En este caso se admitirá la prueba testimonial. 	<p>CLAUSULA No. 54.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES</p> <p>El Instituto proporcionará a sus trabajadoras o trabajadores que lo necesiten el valor en dinero de anteojos, aros y lentes mono focales y bifocales; lentes de contacto duros y blandos, cuando los mismos sean prescritos por primera vez por médicos especialistas del Instituto.</p> <p>La cantidad a reintegrar a cada trabajadora o trabajador en concepto de esta cláusula en ningún caso podrá exceder la cantidad de doscientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$250.00). Las condiciones de lujo o estética, como foto cromático, aro de oro, etc, serán costeados por la o el interesado.</p> <p>La reposición de lentes será procedente cuando se trate de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Modificaciones en la graduación. Cuando así sea autorizado por los especialistas del ISSS. b) Cuando hayan sido destruidos en un accidente de trabajo, lo cual deberá comprobarse, en cuyo caso se repondrán todas las veces que sean necesarias. c) Cuando su destrucción suceda en el desempeño de sus funciones aunque la trabajadora o trabajador no sufra daño físico alguno. En este caso se admitirá la prueba testimonial.

<p>CLAUSULA No. 52. FONDO DE PROTECCIÓN</p> <p>A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:</p> <p>a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio, cancelando un ciento veinticinco punto cero por ciento (125.0%) para las y los empleados que devengan hasta un mil doscientos dólares (\$1,200.00) al momento del retiro, y para el resto de empleados el cien por ciento (100%).</p> <p>b) Complemento de salario cuando sean pensionadas o pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;</p> <p>c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;</p> <p>d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a las y los trabajadores al servicio del Instituto hasta por la cantidad de quince mil dólares (\$15,000.00), con una tasa de interés de un punto más a la tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo, siempre y cuando la tasa de interés del préstamo no exceda del seis por ciento anual, incluido el punto adicional. Estos préstamos estarán garantizados por el cien por ciento de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta ciento cuarenta y cuatro meses (144). Así mismo, el trabajador podrá refinanciarse siempre que haya cubierto al menos el cuarenta por ciento del pago del préstamo otorgado en monto y plazo. Cuando el trabajador sea deudor del instituto por hechos ocurridos con motivo de la relación de trabajo, la cantidad a prestar será disminuida en la proporción que este adeude, quedando obligado el fondo de protección a requerir la solvencia respectiva al instituto para otorgar dichos prestamos, esta disposición será aplicable para préstamos nuevos o refinanciamientos según el caso. En el caso que la trabajadora o el trabajador se retire del Instituto por cualquier motivo y tuviese un saldo pendiente del préstamo a que dé lugar esta cláusula, el fondo de protección deberá realizar el descuento respectivo de los ahorros acumulados a fin de cubrir la totalidad del saldo que hubiere a la fecha, entregándosele el resto de las aportaciones después de realizar la operación de liquidación antes referida.</p> <p>e) En caso de muerte de una trabajadora o un trabajador se otorgará a sus beneficiarias/ os inscritos, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; si careciera de beneficiarios inscritos en ese Fondo, la prestación se otorgará a las personas que aparezcan inscritas en el Registro Especial de Beneficiarios que lleva Recursos Humanos;</p>	<p>CLAUSULA No. 55. FONDO DE PROTECCIÓN</p> <p>A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:</p> <p>a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de las y los trabajadores, cancelando un ciento veinticinco punto cero por ciento (125.0%) para las y los empleados que devengan hasta un mil doscientos dólares (\$1,200.00) al momento del retiro, y para el resto de empleados el cien por ciento (100%) cuando estos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula número cincuenta y seis de este Contrato.</p> <p>b) Complemento de salario cuando sean pensionadas o pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;</p> <p>c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;</p> <p>d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a las y los trabajadores al servicio del Instituto hasta por la cantidad de ciento treinta y un mil colones (¢131,250.00), equivalentes a quince mil dólares (\$15,000.00), con una tasa de interés de un punto más a la tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo, siempre y cuando la tasa de interés del préstamo no exceda del seis por ciento anual, incluido el punto adicional. Estos préstamos estarán garantizados por el cien por ciento de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta ciento cuarenta y cuatro meses (144). Así mismo, el trabajador podrá refinanciarse siempre que haya cubierto al menos el cuarenta por ciento del pago del préstamo otorgado. En el caso que la trabajadora o el trabajador se retire del Instituto por cualquier motivo y tuviese un saldo pendiente del préstamo a que dé lugar esta cláusula, el fondo de protección deberá realizar el descuento respectivo de los ahorros acumulados a fin de cubrir la totalidad del saldo que hubiere a la fecha, entregándosele el resto de la prestación a que se refiere el literal “a” de esta cláusula después de realizar la operación de liquidación antes referida.</p> <p>e) Pago del sesenta por ciento de retiro voluntario de las trabajadoras o trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento. Esto se aplicará para las y los empleados que devenguen un salario de hasta mil doscientos dólares (\$1,200) y para el resto de empleados el cincuenta por ciento por cada una de las partes.</p> <p>f) En caso de muerte de una trabajadora o un trabajador se otorgará a sus beneficiarias/os o herederos/os en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo;</p> <p>g) Pago del quince punto cero por ciento (15.0%) adicional al monto otorgado a las y los trabajadores que se retiran voluntariamente y devenguen hasta un mil doscientos dólares (\$1,200.00) al momento del retiro y se les aplique la cláusula “Gratificación por servicios prestados”.</p> <p>h) Otras que las partes convengan oportunamente.</p> <p>El Fondo de Protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses contados a partir de la firma de este Contrato; pasarán a formar parte del Fondo de Protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contratos Colectivos anteriores, así como los intereses que hubieren devengado a la fecha del inicio de su funcionamiento. El</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>de no contar con este último registro, corresponderá a sus herederos/los declarados. f) Otras que las partes convengan oportunamente.</p> <p>El Fondo de Protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses contados a partir de la firma de este Contrato; pasarán a formar parte del Fondo de Protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contratos Colectivos anteriores, así como los intereses que hubieren devengado a la fecha del inicio de su funcionamiento. El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas. Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de la trabajadora o trabajador. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadoras o trabajadores permanentes. Una comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del Fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo, especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho Fondo. No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación</p>	<p>financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas. Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de la trabajadora o trabajador. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadoras o trabajadores permanentes. Una comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del Fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo, especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho Fondo. No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación.</p>
<p>ELIMINAR CLÁUSULA N°56 GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS</p>	
<p>CLAUSULA No. 53.- AYUDA EN CASO DE MUERTE En caso de muerte de un trabajador o una trabajadora al servicio del Instituto, inmediatamente después de tener comprobado legalmente el fallecimiento, éste pagará una cantidad equivalente a seis meses de su salario, a los beneficiarios que apareciesen inscritos en el registro a que se refiere la cláusula “SEGURO DE VIDA”, sin perjuicio de las prestaciones contempladas en la ley y Reglamentos del Seguro Social, a favor de las o los beneficiarios del fallecido. En caso que la o el trabajador fallecido carezca de beneficiarios, el importe de los gastos de inhumación será reintegrado al Sindicato, quien se hará cargo del sepelio; hasta por la cantidad estipulada en esta cláusula.</p>	
<p>CLAUSULA No. 54.- SEGURO DE VIDA Los beneficiarios de un trabajador o trabajadora que fallezca recibirán diez mil dólares de los</p>	<p>CLAUSULA No. 58.- SEGURO DE VIDA Los beneficiarios de un trabajador o trabajadora que fallezca recibirán ciento treinta y un mil doscientos cincuenta</p>

	<p>estados unidos de Norteamérica (\$10,000.00), en concepto de seguro de vida .Para el anterior efecto, el Instituto llevará un registro especial de beneficiarios. En el caso que el trabajador o trabajadora no tenga registrado beneficiarios, esta prestación se otorgará a las personas que aparezcan inscritas en el registro de beneficiarios del Fondo de Protección de los Trabajadores; de no contar con este último registro, corresponderá a sus herederas/os declarados</p>	<p>colones (¢131,250.00) equivalente a quince mil dólares de los estados unidos de Norteamérica (\$15,00.00), en concepto de seguro de vida. Para el anterior efecto, el Instituto llevará un registro especial de beneficiarios. En el caso que el trabajador o trabajadora no tenga registrado beneficiarios, esta prestación se otorgará a sus herederos declarados.</p>
	<p>CLAUSULA No. 55.- DESCANSO PRE Y POST- NATAL Las trabajadoras embarazadas, deberán retirarse de sus actividades laborales en el instituto; seis días antes de la fecha que el médico determine como probable de su parto. Esta prestación es con goce de salario y de carácter obligatorio y no afecta el derecho que la madre tiene al goce de los ciento doce (112) días que este Contrato le concede; debiendo la interesada tramitar su licencia ante su jefe inmediato. Si la trabajadora diere a luz después de su fecha probable de parto, sus ciento doce (112) días de incapacidad por maternidad, comenzarán a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el período de descanso prenatal los ciento doce (112) días se tomarán a partir del día en que se verifique el mismo.</p>	<p>CLAUSULA No. 59.- DESCANSO PRE Y POST- NATAL Las trabajadoras embarazadas, deberán retirarse de sus actividades laborales en el instituto; seis días antes de la fecha que el médico determine como probable de su parto. Esta prestación es con goce de salario y de carácter obligatorio y no afecta el derecho que la madre tiene al goce de los ciento veinte (120) días que este Contrato le concede; debiendo la interesada tramitar su licencia ante su jefe inmediato. Si la trabajadora diere a luz después de su fecha probable de parto, sus ciento veinte (120) días de incapacidad por maternidad, comenzarán a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el período de descanso prenatal los ciento veinte (120) días se tomarán a partir del día en que se verifique el mismo.</p>
60	<p>CLAUSULA No. 56.- DESARROLLO INTEGRAL DE LOS HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES. Las partes, con el propósito de contribuir a atender y promover el desarrollo integral de los hijos e hijas de los trabajadores, se compromete a facilitar las condiciones para que los niños y niñas desde los 4 meses y hasta los 5 años de edad, reciban la atención necesaria a través de la educación inicial. Lo anterior, conforme al mecanismo de operativización que establezca el estudio técnico de factibilidad que presente la comisión bipartita conformada por dos miembros del Instituto y dos del Sindicato, para analizar la implementación de esta cláusula.</p>	<p>CLAUSULA No. 60.- CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL INFANTIL El instituto se compromete para el año 2012, previo estudio técnico de factibilidad y viabilidad, a operativizar un Centro de Desarrollo Infantil; iniciando en la zona metropolitana para niños en las edades de tres meses a seis años. A medida que haya posibilidades económicas se ampliará esta prestación para empleados que residen en las zonas de mayor concentración poblacional. Se creará una comisión bipartita conformada por dos miembros del Instituto y dos del Sindicato, la cual garantizará la administración, y operativización de la presente Cláusula. En tanto los centros de desarrollo infantil a los que hace referencia esta cláusula, no estén en funcionamiento, las y los trabajadores podrán hacer uso de las instalaciones públicas o privadas que presten este servicio; los costos serán absorbidos por el instituto y empleados usuarios en partes iguales de la prestación.</p>
61	<p>ELIMINAR CLÁUSULA N° 61.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	
		<p>CLÁUSULA N° 62.- BAÑOS Y LAVAMANOS El Instituto se obliga a instalar baños, sanitarios y lavamanos en cantidad suficiente de acuerdo al tamaño de cada uno de los centros de trabajo, con separación de sexo o de acuerdo a la orientación sexual, el instituto se compromete a mantener agua purificada en todos los centros de trabajo en cantidad suficiente para el consumo de las y los derechohabientes y trabajadoras o trabajadores.</p>
		<p>CLÁUSULA N° 66.- TRANSPORTE O VEHICULO PARA EL SINDICATO</p>

		El Instituto se compromete a transferir cada ocho años, a partir de la vigencia de este contrato un vehículo pick up doble cabina todo terreno y un microbús para 16 personas de la flota vehicular existente y que no exceda de cinco años de uso . La primera entrega de estos vehículos se realizará a partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
	ELIMINAR CLÁUSULA N° 68. DE LA LEY DE SALARIOS Y PRESUPUESTO GENERAL;	
	ELIMINAR CLÁUSULA N° 69. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO;	
	ELIMINADA CLÁUSULA N° 71. ASISTENCIA JURÍDICA	
	<p>CLAUSULA No. 64. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS</p> <p>Los trabajadores o trabajadoras del Instituto, al contraer deudas provenientes de créditos concedidos por Bancos, Compañías Aseguradoras, Instituciones de crédito o Sociedad y Asociaciones Cooperativas, legalmente constituidas, podrán autorizar al Instituto, para que de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos y pagos necesarios para la extinción de tales deudas. La autorización se otorgará por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable. El Instituto cesará en los descuentos que efectúa al trabajador o trabajadora, al recibir documentación que permita hacerlo.</p>	
		<p>CLAUSULA No. 73.- FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO</p> <p>Los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato, deberán constar en Acta, la que será redactada conjuntamente en duplicado y firmada por el Director General y/o sus representantes legales o apoderados de aquel y el Secretario General de éste, y/o las secretarías de Organización y Primero de Conflictos o sus apoderados legalmente constituidos, en las dependencias de los distintos centros de trabajo, serán firmadas por las representaciones sindicales y las jefaturas respectivas.</p> <p>Dichos acuerdos, para su pronta aplicación, serán comunicados inmediatamente a las dependencias correspondientes, dentro de las veinticuatro horas hábiles, después de haber sido tomados; quedando en todo caso un acta original en poder de cada una de las partes.</p>
69	<p>CLAUSULA No. 69.- REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO</p> <p>Los reglamentos que se emitan en virtud de las disposiciones del presente contrato, deberán dictarse de común acuerdo por las partes y se tendrán por incorporados a éste y deberán pasar a aprobación de la máxima autoridad del ISSS, que es Consejo Directivo-</p>	
	<p>CLAUSULA No. 74.- SALARIOS</p> <p>Cualquier iniciativa de mejora salarial y/o beneficios solicitados fuera del contrato colectivo de trabajo por otros sindicatos legalmente constituidos se canalizarán de acuerdo a lo establecido en el Código de</p>	<p>CLAUSULA No. 81- SALARIOS</p> <p>El Instituto incrementará los salarios de las y los trabajadores a su servicio, a partir del UNO de mayo de dos mil dieciséis, por la suma de doscientos dólares (\$200.00) mensuales de los Estados Unidos de Norte América; siendo proporcional para quienes laboran en jornadas menores a ocho horas, debiendo</p>

	Trabajo.	actualizarse el correspondiente Tabulador Salarial, para ubicar al trabajador o trabajadora en el intervalo correspondiente, en cumplimiento a la cláusula veintiocho Tabuladores de Salarios del Contrato Colectivo de Trabajo. Quedan excluidos del incremento mencionado en el párrafo primero de esta cláusula, los médicos beneficiados en la negociación con el Sindicato de Médicos Trabajadores del ISSS (SIMETRISSS). Cualquier otra iniciativa de mejora salarial y/o beneficios solicitados fuera del contrato colectivo de trabajo por otros sindicatos legalmente constituidos se canalizarán de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.
	CLÁUSULA No. 76. - VIGENCIA El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá un plazo de tres años y entrará en vigencia a partir de la fecha de inscripción en el registro que para tal efecto lleva la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes dentro de los noventa días anteriores a su vencimiento o de sus prórrogas solicite su revisión. Y no habiendo más que tratar se cierra la presente a las doce horas y treinta minutos del mismo día y lugar y para constancia firmamos.	

La licenciada Mirian Marcela Cea, jefa del departamento Jurídico de Personal, hizo referencia a la cláusula N° 4 “Representación del Sindicato”, específicamente en cuanto a la cantidad de sus representantes, el sindicato tiene 150 y la administración propone disminuir a 110, debido que se han tomado en cuenta la cantidad de centros de atención que existen a nivel nacional así como de la parte administrativa, es decir, que haya un solo representante por cada centro de trabajo, no más, tal y como es actualmente.

La licenciada Turcios de Salazar preguntó si dentro de esos 110 representantes están incluidos los de las comisiones especiales que tiene el sindicato; respondiéndole la licenciada Cea que no, estos solamente se refieren a los que calculando son los centros de atención y en cumplimiento al mismo Contrato Colectivo de Trabajo, debe ser un representante por cada centro de trabajo.

Por otra parte la licenciada Cea dijo que la administración va a analizar otra propuesta del sindicato y es referente a que las subcomisiones especiales también gocen de la garantía de inamovilidad sindical, lo que significa que habría más trabajadores gozando de

eso, porque esas subcomisiones son las que se van creando y eso significa que irá aumentando ese personal.

La doctora Ticas de Guardado se refirió a la cláusula N° 11 Obligaciones y prohibiciones generales, específicamente lo detallado por el sindicato en el literal c) *“...si un trabajador o trabajadora tuviese dificultad de trasladarse a su lugar de trabajo deberá presentarse al centro de trabajo más cercano a su domicilio...”*, dijo que a la fecha eso se ha aplicado pero específicamente en los casos fortuitos o fuerza mayor, cuando ha habido un terremoto u otro tipo de eventualidades.

La licenciada Cea comentó que en la cláusula N° 12 Permisos y Licencias, en el literal b) dice: *“...Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones”*, y se refirió específicamente a la cantidad de empleados o representantes a los que se les puede conceder la licencia con goce de salario.

Explicó que hay una sentencia de la Sala de lo Constitucional respecto a la garantía o fuero sindical, conocido en el artículo 47 de la Constitución de la República, que dice que solo los once miembros de la Junta Directiva son los que gozan de esa garantía, por lo que atendiendo esa sentencia, definitivamente ha habido una interpretación errónea en el Contrato Colectivo, debido que se le ha otorgado a más personas.

Por lo anterior y tomando como base la sentencia de la Sala de lo Constitucional deberán gozar de esa garantía solamente los once miembros de la Junta Directiva, no veintiuno como es actualmente, incluso se les paga su salario completo y demás prestaciones, además el empleado se sustituye por otro recurso humano para cubrir la plaza.

El licenciado Bolaños Paz preguntó de cuándo es la resolución de la Sala de lo Constitucional.

La licenciada Cea explicó que es referente a un caso específico de la Institución y derivado del caso de la empleada Carolina Hidalgo, quien fue despedida el año pasado y la sentencia habla específicamente de la cláusula 4 y 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, y claramente manifestó que ha sido una mala aplicación la que se le ha dado, la referencia específica del caso es 628-2003.

Por otra parte se refirió al literal i) de la misma cláusula que dice: *“El Instituto concederá, a solicitud del Sindicato, licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para VEINTICINCO trabajadores o trabajadoras afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por cien días continuos o fraccionados para cada uno de los VEINTICINCO trabajadores en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebren en el interior o exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo”*, dijo que a esta cláusula también se le considerará la sentencia de la Sala de lo Constitucional, porque haciendo la multiplicación de esos días por cada uno de esos trabajadores da un total de 2,500 días, mucho más de lo que tiene un año.

Agregó que para ese caso la Sala también ha hecho una referencia en la sentencia que dice que los permisos deben ser bajo el criterio de proporcionalidad, racionalidad y necesidad y a la vez menciona que todo empleado que goce o esté en Junta Directiva, es un empleado y servidor público, por lo tanto tiene la obligación de prestar sus servicios, no de pasar haciendo otros asuntos, precisamente por eso la Sala dice que no pueden ser permisos permanentes o perenes en el tiempo, sino limitados; además dice que ellos tienen que trabajar porque a su vez son fondos públicos los que se están erogando cada vez que se le paga a un trabajador que goza de la garantía, en ningún momento dice la Sala que no se les dé un permiso, obviamente tienen derecho y la administración tiene la disposición de brindarlo pero con las restricciones que hace la Sala de lo Constitucional.

El señor Martínez Castellanos preguntó si esto está relacionado con la cláusula N° 4, que son 110 trabajadores o si son adicionales.

La licenciada Cea respondió que son adicionales porque la cláusula 4 habla de los representantes sindicales locales, mientras que en la cláusula 12 habla de los permisos de la Junta Directiva y de los permisos que actualmente gozan los once miembros, los que se van a capacitaciones, a su vez en los literales k) y l), hablan de los representantes de la Comisión Mixta y de otros que se van de permiso para asistir a capacitaciones ya sea en el exterior o interior del país. Recalcó que la Sala de lo Constitucional está dando ciertos parámetros sobre cómo otorgar esos permisos y eso es lo que se analizará.

El señor Martínez Castellanos hizo referencia a la cláusula N° 17 Capacitación y Adiestramientos, en la que el sindicato propone que las *capacitaciones se impartirán dentro de la jornada de trabajo*; sin embargo, eso también está plasmado en la cláusula 7, que dice: “...*Cuando surgieren nuevas tecnologías o procesos el Instituto deberá impartir las capacitaciones las cuales serán impartidas dentro de la jornada laboral...*”, consultó cuál es la controversia con esa propuesta.

La doctora de Wollants observó que en esa cláusula no se ha establecido un horario por lo que eso queda abierto.

El licenciado Funes explicó que lo que se está ampliando o agregando es la forma cómo la administración actualmente está dando las capacitaciones (presencial, semipresencial o virtual).

El licenciado Bolaños Paz mencionó que hay casos en los que se ha otorgado alguna beca y el empleado reporta alguna emergencia familiar y ya no continúa con la capacitación, pero en ocasiones es una inversión la que se hace porque estas son especializadas, por ello sería conveniente establecer eso dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, porque a pesar de presentarse una emergencia, previamente hay un compromiso; además ha sucedido que una persona ya no quiere participar en la capacitación y presenta una excusa para ya no asistir.

El licenciado Funes aclaró que dentro de los procedimientos del otorgamiento de becas, sí está la manera de cómo el empleado puede presentar una justificación de su

inasistencia a la capacitación, no obstante, se hace la investigación si efectivamente la justificación es válida.

La doctora Ticas de Guardado consultó si en alguna parte se menciona sobre la capacitación del 100% al personal de la Institución, debido que las becas no son para todos y el Código de Trabajo dice que se tiene que capacitar a todo el personal; preguntó si el cien por ciento de los empleados recibirá en algún momento capacitación.

El doctor Milton Giovanni Escobar, subdirector general, explicó que las becas se otorgan a las áreas que tienen una necesidad específica del ISSS, y en el caso particular son las correspondientes al área médica.

El doctor Ricardo Cea Rouanet, director general, manifestó que efectivamente hay una diferencia entre una beca y una capacitación; como ejemplo mencionó que esta mañana firmaron un convenio con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en el que todos los trabajadores del ISSS recibirán la capacitación en derechos humanos, en el que participarán todos, unos de forma directa (recibido por parte de los representantes de dicha entidad) y otros de forma indirecta (de empleados que ya recibieron la capacitación).

Agregó que las becas son diferentes y tal como lo mencionó el doctor Escobar, si en la Institución se necesitan radiólogos porque no se tienen o pueden especializarse, se envían al exterior a prepararse, lo que significa que no a todos los empleados del Instituto se les otorgará una beca.

La doctora Ticas de Guardado consideró que sería conveniente establecer en el Contrato Colectivo una frase que diga que el 100% del personal recibirá capacitaciones de diferentes temas relacionados con especialidades.

El licenciado Funes manifestó que la cláusula N° 16 Capacitación y Adiestramiento del Contrato Colectivo vigente dice: *“El Instituto impartirá para el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de las y los trabajadores, eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para las y los trabajadores del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo”*.

La licenciada Cea se refirió a la cláusula N° 19 Audiencia a los trabajadores, propuesta por la administración, dijo que en la parte final se ha incorporado lo referente a los casos que pasan directamente al departamento Jurídico de Personal, específicamente cuando alguna jefatura informa sobre alguna irregularidad o falla de un trabajador, este lo que ha hecho últimamente es estarse incapacitando, es decir, asiste a un centro de atención para que se le brinde una incapacidad.

Comentó que un caso emblemático en el departamento a su cargo fue uno que duró casi nueve meses, eso porque cada vez que se le citaba al trabajador, este presentaba una incapacidad y sucede que esa es otorgada por un médico quien puede determinar que ese trabajador tiene un diagnóstico específico, y los abogados no pueden cuestionar lo que un médico ha plasmado en una incapacidad, por ello tienen que reprogramar en varias ocasiones las audiencias.

El doctor Quant Escobar manifestó que se realizan auditorias sobre la emisión de las incapacidades otorgadas por los médicos y con base a eso debería sancionarse al que las brinda por complacencia.

La licenciada Cea dijo que hay un departamento de salud al que le piden colaboración para que hagan auditorias médicas, cuando se presentan los doctores estos manifiestan que para muchos casos es muy difícil corroborar porque se tratan de ciertos diagnósticos que son repetitivos y otorgados por ciertos médicos, sin embargo, la subdirección de Salud ya tomó nota de quiénes son esos médicos y hay varios que han otorgado incapacidades por complacencia.

Agregó que en muchos casos no solo están relacionados con las incapacidades, sino también las constancias brindadas por parientes, es decir, por cuidados a los hijos o padres, hubo un caso en el que se hizo detenidamente la investigación y al final verificaron que un médico institucional brindó la constancia porque la empleada es conocida.

Por lo anterior y en base a los casos que se han presentado, en la cláusula se propone: *“Cuando una trabajadora o trabajador este incapacitada/o y no se pueda movilizar*

para ejercer su derecho de audiencia y defensa deberá ser presentada la copia de la incapacidad por el representante que la trabajadora o trabajador designe y la audiencia se suspenderá hasta por dos veces como máximo, si para el tercer señalamiento tiene una prórroga de la misma u otra incapacidad, será representado en la audiencia por el representante sindical local, el apoderado y si no tuviere podrá enviar por escrito sus alegatos y anexar la prueba”.

Aclaró que en ningún momento se suspenderá la audiencia, lo que se le plantea al trabajador o al sindicato es que ejerza el derecho por medio de su apoderado o por el representante sindical si es afiliado al STISSS o por cualquier miembro de Junta Directiva de los cinco sindicatos aledaños al STISSS, no obstante, si el empleado no quiere a ningún sindicato o no tiene dinero para pagar un apoderado, puede hacer su defensa por escrito y que adjunte la prueba de su defensa.

Dijo que la propuesta del sindicato es unir esta cláusula (18) con la 75, obviamente, ellos plantean al final que lo que quieren es un reglamento distinto para poder sancionar las faltas que cometen los trabajadores y que lo conozca la dirección general, es decir, trasladar todo el trabajo que hace el departamento Jurídico de Personal a la dirección general, evidenciando los procedimientos administrativos sancionadores y reconocidos obviamente en el Reglamento Interno y aprobado por el ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El señor Ramírez Urbina se refirió a la cláusula N° 24 Comisión Mixta, y a la vez preguntó específicamente cuáles son los poderes que tiene dicha dependencia, porque se deberían delimitar sus funciones, debido que ningún trabajador puede estar interfiriendo en una contratación porque constitucionalmente esta es libre de parte del patrono.

El doctor Cea Rouanet dijo que la Comisión Mixta lo que hace es un estudio de la bolsa de trabajo, eso como un proceso de transparencia en el sentido que si un empleado ha realizado varios interinatos en una determinada dependencia y al presentarse la oportunidad de ser nombrado en una plaza fija, el derecho le corresponde a la persona que ha hecho esos interinatos, ante eso la Comisión Mixta sugiere que ellos sean los del derecho, sin embargo, el director general es quien al final determina eso porque pueden presentarse otras circunstancias.

También manifestó que la Comisión Mixta lleva un control de los traslados que solicitan los empleados, así como las permutas; agregó que eso se aplica para los empleados que tienen un salario hasta cinco mil colones, es decir, todas las plazas que no tienen que pasar a aprobación del Consejo Directivo son las que están habilitadas para que la Comisión Mixta determine la antigüedad, las evaluaciones que el empleado ha tenido, entre otras, pero la propuesta del sindicato es que dicha comisión administre todas las plazas, algo que no se permitirá.

El señor Soriano opinó que sería conveniente que los dos representantes institucionales cuenten con una normativa a la que se tienen que apegar debido que la Institución es grande, porque hay casos de personas que ingresaron en el año 2009 y otras en el 2011, y a los últimos les han otorgado las plazas, dejando fuera los de mayor antigüedad, pueda ser porque tienen más capacidad y mejor actitud.

Consideró que sería conveniente si pueden agregarse otros elementos para tener un mejor control y si no es así, lograr que los representantes actuales tengan un mejor criterio.

Por otra parte, el señor Soriano se refirió a la cláusula N° 27 Evaluación del mérito personal, y señaló que la propuesta de la administración es que se realicen dos evaluaciones en el año, eso significaría que se pagará dos bonificaciones también.

El licenciado Funes aclaró que efectivamente se proponen dos evaluaciones en el año en dos períodos, al final se sumarían ambos resultados para saber qué categoría aplica el empleado, pero se realizará un solo pago.

El señor Ramírez Urbina consultó cuántos días son los que se laboran en la Institución porque se está proponiendo ocho meses para tener derecho al pago de esa prestación; también preguntó si dentro de ese período se contabilizan incapacidades o no; opinó que no deberían establecerse por meses, sino por días laborados.

El licenciado Funes respondió que los días laborales son aproximadamente doscientos veinte y no se consideran las incapacidades, solamente las licencias sin goce de salario; a la

vez aclaró que en la redacción se especifica que deben ser meses efectivos laborados para el derecho de la prestación, algo que también está establecido para el pago de la prima del mes de junio.

El licenciado Bolaños Paz hizo referencia a la cláusula N° 37 Inamovilidad sindical, específicamente en la propuesta del sindicato, que dice: "*Gozarán de inamovilidad. Los miembros que integran la Junta Directiva General, Federal y Confederal a la que el sindicato se encuentre afiliado, los Representantes Sindicales a que se refiere la Cláusula número cuatro de este contrato*", pero la administración propone que sea solo para los once de la Junta Directiva General y hasta un máximo de cinco que resultaren electos en asamblea, pero los demás podrían llevarse a una confederación para el fuero.

La licenciada Cea dijo que el Código de Trabajo ya da una garantía cuando alguno de ellos pertenece a una Junta Federal y Confederal, incluso el mismo Código permite que gocen de los mismos derechos que establece para los sindicatos, por tal razón no es necesario plasmarlo en el Contrato Colectivo.

El señor Ramírez Urbina se refirió a la cláusula N° 41 Alimentación y pausa para tomar alimentos, consideró que sería conveniente hablar directamente con los empleados que están relacionados en el área de salud, porque en los hospitales hay bastante personal que es administrativo y no consumen los alimentos, sin embargo, la Institución gasta en esa comida, la cual al final se desconoce qué la hacen.

El doctor Cea Rouanet manifestó que la normativa dice que todos los que laboran ocho horas se les tiene que brindar la comida o el subsidio de \$1.25 de la alimentación, agregó que al empleado que se le paga el subsidio no se le da comida, pero sucede que algunos a los que se les paga ese subsidio piden comida también, pero eso es lo que se está regulando.

El señor Ramírez Urbina consideró que debería regularse que el que es empleado administrativo que se le pague el subsidio y que él se encargue de comprar su comida; a la vez opinó que sería un ahorro para el Instituto.

El doctor Escobar Aguilar mencionó que hay dos mecanismos en la Institución, y es lo referente a los turnos rotativos para cumplir las cuarenta horas laborales y si una de esas horas cubre uno de los tiempos de comida se le brinda, especialmente los turnos de noche. Los que hacen turnos presenciales no tienen derecho a la alimentación porque están bajo otro tipo de contratación.

Comentó que hace unos años se tuvo un problema en el Hospital Amatepec con el personal de los turnos rotativos, quienes tienen derecho a la cena y un refrigerio a la medianoche, querían que se les diera el desayuno también, no obstante, eso se ha ido regulando.

El señor Ramírez Urbina insistió que eso debe considerarse para los empleados que laboran administrativamente en los hospitales, llámese personal de mantenimiento, informática, entre otros; desconoce si se les paga el subsidio, sin embargo, a mediodía están haciendo cola para la alimentación y ese es un gasto mayor para el Instituto.

La licenciada Cea se refirió a las cláusulas N° 50 Contribución para instalaciones sociales, culturales, artísticas y deportivas; y N° 53 Contribución para actividades culturales, artísticas, deportivas y similares; y dijo que el sindicato propone un aumento en el monto para ambas cláusulas, sin embargo, la administración lo que propone es suprimirlas porque existe la cláusula N° 51 que se refiere a un mini-polideportivo, por lo tanto ahí se puede centralizar todo lo que establecen las primeras cláusulas (50 y 53).

La doctora Quinteros preguntó si la administración no ha contemplado establecer en el Contrato Colectivo hacer una auditoría al sindicato, porque uno de los problemas ha sido que no se les puede auditar el manejo de esos fondos, opinó que sería conveniente que en esta negociación se plantee esa situación de parte de la administración.

El licenciado Carlos Argueta Chávez, jefe de la Unidad Financiera Institucional, manifestó que con conocimiento de causa por manejar el contrato de la Auditoría Externa, la actitud y voluntad del sindicato ha cambiado, es decir, desde hace dos años se les ha auditado sin ningún problema, incluso ya se han sentado los miembros de la Junta Directiva con la Auditoría Externa y la información respectiva la han brindado.

La licenciada Cea explicó que debido a la fusión de diferentes cláusulas, la numeración de estas van a variar, por lo que la que correspondía a la N° 52, será en el próximo Contrato Colectivo la N° 50, denominada: Fondo solidario.

Mencionó que la administración fue observada tanto por Auditoría Interna, Auditoría Externa y Corte de Cuentas de la República, referente al beneficio de los trabajadores para los padres e hijos, porque había un incremento por el pago de esta prestación; en ese sentido se ha regulado más o menos como lo trabajó la comisión institucional con algunos insumos médicos y eso es lo que se recomendará, no obstante, el sindicato propone aumentar el monto otorgado en esta prestación.

Aclaró que la administración lo que quiere es regular la prestación para evitar que eso siga causando un incremento porque se trata de fondos públicos.

El licenciado Bolaños Paz consultó si de conformidad a la opinión de la Corte de Cuentas es que hará la propuesta la administración y en qué parte del Contrato Colectivo se retomará.

La licenciada Cea explicó que no se establecerá en el Contrato Colectivo sino que la administración, junto con la comisión institucional que trabajó con la Corte de Cuentas de la República del hallazgo que se encontró sobre la prestación que se brinda a los familiares o la deuda que tienen los trabajadores por la atención a sus parientes, es en base a la cláusula N° 52, del cual hubo un incremento y se sacó un porcentaje del cual solo 15 trabajadores tenían una deuda aproximada de 250 mil dólares y la deuda global es alrededor de 650 mil dólares de todos los trabajadores que la han utilizado.

Agregó que esa deuda va aumentando porque las enfermedades de los familiares en su mayoría son cáncer, insuficiencia renal, entre otras, las cuales no van en disminución, al contrario; dijo que ese monto no se estaba pagando de parte de los empleados por diferentes razones; sin embargo, el hallazgo de la Corte de Cuentas de la República es que esa deuda tiene que pagarse.

El licenciado Bolaños Paz opinó que eso lo tiene que resolver la administración por ser un trámite de su competencia.

La licenciada Cea respondió que sí, además se planteó establecer un techo de hasta 10 mil dólares, cuándo tendría o no derecho el familiar a recibir la atención, y cuándo podría obtenerlo; todo eso mientras el empleado se comprometa a pagar; asimismo, como requisitos se planteó que un interino no tiene derecho porque en esa comisión se encontraron interinos que habían utilizado esa prestación, de los cuales algunos no están trabajando pero tienen que solventar la deuda; también hay personal contratado por servicios profesionales, quienes tampoco tienen derecho pero gozaron de la prestación y tienen una deuda.

En base a lo anterior se realizaron varias reuniones con diferentes dependencias para analizar y solventar la situación.

El doctor Cea Rouanet manifestó que esta cláusula consiste en que se le daba cierta cantidad de dinero al sindicato para que comprara medicamentos a un precio especial que le daba el Instituto y ciertas atenciones médicas a los familiares, sin embargo, eso era una medida para que el personal se afiliara al sindicato, es decir, eso solamente aplicaba para los afiliados del STISSS; pero la propuesta se hará para incluir a todos los trabajadores y ya no entregar ninguna cantidad al sindicato, sino brindar la atención médica a los familiares de todos los empleados, comprometiéndose a pagar la deuda por la atención que se brinde y con un precio razonable.

El licenciado Bolaños Paz consideró que la administración tiene un buen argumento sobre el tema ante el sindicato, en el sentido de plantearles sobre el hallazgo de parte de la Corte de Cuentas de la República y antes eso no hay nada más que hacer.

Por otra parte el doctor Cea Rouanet se refirió a las cláusulas N° 55 y 56 (Contrato Colectivo vigente), referente al Fondo de Protección y Gratificación por servicios prestados, respectivamente, y explicó que cuando se inició el Fondo de Protección de los trabajadores no tenía fondos, por lo que se acordó que los empleados que tenían más de 20 años de servicio y mayores de 52 años de edad, la Institución de sus recursos pagaría lo del Fondo

de Protección; mientras que los que tienen menos de 20 años de laborar en el Instituto y menores de 52 años de edad, que generalmente son a los que se les paga menos, eso lo paga el Fondo de Protección, de lo cual también aporta un porcentaje el ISSS.

Sin embargo, al verificar los informes que presenta el Fondo de Protección esta ya tiene reservas, aproximadamente 80 millones de dólares que lo mantienen en revisión y lo movilizan; se ha considerado que esa cláusula N° 56, en la que el ISSS, a pesar que ya aporta un porcentaje para el Fondo de Protección, además paga los beneficios de esa dependencia, lo cual no es correcto, por lo que se ha decidido recomendar que todo eso lo pague solamente el Fondo de Protección, por lo que quedaría una sola cláusula.

También el doctor Cea se refirió a la cláusula N° 69 Reglamento interno de trabajo, y dijo que el ISSS después de cincuenta años hizo un Reglamento de Trabajo, es decir, no existía uno, por ello en todos los Contratos Colectivos en esta cláusula decía que después de tres meses inscrito el contrato se elaborara un anteproyecto del reglamento, pero actualmente ya se cuenta con uno, avalado por el ministerio de Trabajo y Previsión Social y las demás partes, no obstante, esa cláusula se ha mantenido y da a entender que con cada Contrato Colectivo se tiene que hacer ese reglamento, por tal razón la administración ha considerado eliminar esa cláusula.

Finalmente el licenciado Funes sometió a consideración la solicitud de autorizar a la administración negociar el Contrato Colectivo de Trabajo con base a los dos pliegos que han presentado ambas partes (ISSS-STISSS); y autorizar que la dirección general integre la comisión negociadora; aclaró que la propuesta del ISSS sobre el contrato Colectivo se refiere a 76 clausulas, de las cuales 41 son modificadas, se eliminan 9 y 34 quedan iguales.

El doctor Cea recalcó que las pretensiones económicas presentadas en el pliego de peticiones del STISSS, ascienden a una cantidad estimada de cincuenta y cuatro millones ochocientos sesenta y seis mil ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norte América (\$54,866,150.00); es decir, más de lo que ingresa para inversión.

El señor Ramírez Urbina consultó si la administración tiene preparada alguna propuesta a esa petición del STISSS; respondiéndole el doctor Cea que no.

El ingeniero Santamaría Molina dijo que sabiendo que la administración está haciendo su trabajo y esfuerzo conforme al bien del derechohabiente y de la Institución misma, no está de más encargarle que esa negociación quede marcada dentro de los parámetros normales de operación del Instituto, porque la responsabilidad es lo más importante y también sería un motivo por el cual al licenciado Argueta se le solicitó en su momento el detalle del monto de inversión que se pidió se llevara como una cuenta aparte y que eso no se le haga saber al sindicato como parte de la negociación porque pueden haber malos entendidos al momento de no identificar esos fondos.

El doctor Cea aclaró que al sindicato se le han dicho dos cosas: primero que ese fondo es únicamente para el rubro de inversión de lo cual se le rinden cuentas al Consejo Directivo, por lo cual solo puede ser utilizado con autorización del mismo; y segundo, que es política de esta administración, solicitada por el Consejo Directivo, que el porcentaje del presupuesto de remuneraciones no debe pasar del 50%.

El licenciado Bolaños Paz comentó que todos saben que son importantes las prestaciones laborales de los empleados, pero también deben buscarse cláusulas que debe proponer la administración que lleven a mejorar la calidad del servicio, es decir, el contrato colectivo no solo debe suponer una mejora única y exclusivamente para las y los trabajadores, sino que debe aprovecharse la negociación para insistirles de brindar un buen servicio y que se comprometan a ello.

El doctor Cea Rouanet enfatizó que es la primera vez que la administración presenta los pliego de peticiones; segundo: ninguna de las modificaciones que la administración ha hecho va en detrimento de las y los trabajadores, solo la que dice que se disminuye de cuatro pares de zapatos a tres, las demás pretenden regular lo de la Junta Directiva sobre los beneficios que tienen los representantes sindicales, porque ellos van a insistir que la administración está en contra de los trabajadores, lo cual no es así, sino en contra de los abusos de la Directiva del sindicato; además, así como se ha presentado este punto, así se presentará para aprobación lo que se logre en la negociación para que el Consejo Directivo lo conozca claramente evitando dudas.

El doctor Rivera Ticas solicitó que en su momento la administración envíe con suficiente anticipación el proyecto del Contrato Colectivo negociado y aprobado para que todos los miembros del Consejo lo lean detenidamente y así se evitaría discutir.

El señor Vicepresidente sometió a votación la autorización para negociar el Contrato Colectivo e integren la comisión negociadora, la cual fue aprobada.

El Consejo Directivo tomó el acuerdo siguiente:

ACUERDO #2016-0563.ABR.- El Consejo Directivo después de conocer a través de la Dirección General LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE NEGOCIACIÓN PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TOMANDO COMO BASE LOS PLIEGOS DE PETICIONES PRESENTADOS POR EL STISSS Y EL ISSS, PRESENTADO POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, UNIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL, DEPARTAMENTO JURÍDICO DE PERSONAL Y LA UNIDAD JURÍDICA, DEL 19 DE ABRIL DE 2016, SEGÚN LA DOCUMENTACIÓN ORIGINAL EN PODER DE LA DEPENDENCIAS RESPONSABLES; por unanimidad **ACUERDAN:** **1º)** AUTORIZAR A LA DIRECCIÓN GENERAL PARA NEGOCIAR LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON BASE EN LOS PLIEGOS DE PETICIONES PRESENTADOS POR EL STISSS Y EL ISSS; **2º)** AUTORIZAR A LA DIRECCIÓN GENERAL INTEGRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA A FIN DE QUE ESTA ACTÚE CONJUNTA O SEPARADAMENTE; **3º)** INFORMAR AL CONSEJO DIRECTIVO LOS RESULTADOS DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; Y **4º)** RATIFICAR ESTE ACUERDO EN LA PRESENTE SESIÓN.

No habiendo más que tratar, finalizó la sesión a las once horas con cincuenta y cinco minutos de este mismo día.

Se hace constar que el acuerdo del Consejo Directivo tomado en esta sesión se realizó con base en la Constitución, Ley, Disposiciones Legales y Reglamentos vigentes y aplicables al ISSS.

Pedro Hernán Martínez Vásquez
Vicepresidente del Consejo Directivo

Mirella Catarina Schoenenberg de Wollants
Miembro del Consejo

Rafael Vásquez Flores
Miembro del Consejo

Ricardo Antonio Soriano
Miembro del Consejo

Alejandro Hernández Castro
Miembro del Consejo

Rebeca Beatriz Flores de Domínguez
Miembro del Consejo

Hugo Rafael Santamaría Molina
Miembro del Consejo

Leopoldo Andrés Rivera Ticas
Miembro del Consejo

Nuria del Carmen Quinteros
Miembro del Consejo

Ricardo Cea Rouanet
Secretario del Consejo Directivo

/sdel/alc.-