



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Junio 2011



INDICE

CAPITULO I	1
<i>Disposiciones Preliminares</i>	1
CAPITULO II	4
<i>Requisitos de Ingreso y Contratación</i>	4
CAPITULO III	9
<i>Del Trabajo de Las Mujeres</i>	9
CAPITULO IV	10
<i>Días y Horas de Trabajo</i>	10
CAPITULO V	12
<i>Horas Destinadas para la Comida</i>	12
CAPITULO VI	13
<i>Lugar, Día y Hora para el Pago de Salarios y Comprobantes de Pago</i>	13
CAPITULO VII	15
<i>Vacaciones</i>	15
CAPITULO VIII	18
<i>Descanso Semanal</i>	18
CAPITULO IX	19
<i>Asuetos</i>	19
CAPITULO X	20
<i>Aguinaldo</i>	20
CAPITULO XI	22
<i>De las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores y Trabajadoras.</i>	22
CAPITULO XII	25



<i>Atribuciones, Funciones, Obligaciones y Prohibiciones del Instituto</i>	<i>25</i>
CAPITULO XIII	28
<i>Labores que no Deben Ejecutar Menores de Edad</i>	<i>28</i>
CAPITULO XIV	30
<i>Disposiciones Generales Sobre Asistencia, Permanencia y Puntualidad</i>	<i>30</i>
CAPITULO XV	30
<i>Exámenes Médicos y Medidas Profilácticas</i>	<i>30</i>
CAPITULO XVI	31
<i>Botiquín</i>	<i>31</i>
CAPITULO XVII	31
<i>Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>	<i>31</i>
CAPITULO XVIII	33
<i>Prestaciones y Beneficios</i>	<i>33</i>
CAPITULO XIX	36
<i>Permisos y Licencias</i>	<i>36</i>
CAPITULO XX	42
<i>Capacitación y Desarrollo de Personal</i>	<i>42</i>
CAPITULO XXI	43
<i>Disposiciones Disciplinarias y Forma de Aplicarlas.....</i>	<i>43</i>
CAPITULO XXII	49
<i>Procedimiento para Resolución de Quejas y Conflictos</i>	<i>49</i>
CAPITULO XXIII	52
<i>Fondo de Protección.....</i>	<i>52</i>
CAPITULO XXIV	53
<i>Disposiciones Finales, Publicidad y Vigencia</i>	<i>53</i>



EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

CONSIDERANDO:

- I- Que entre las atribuciones y deberes del Consejo Directivo está la de dictar aquellos reglamentos que requiera el funcionamiento interno del Instituto, tal como lo dispone el literal b) del Art. 14 de la Ley del Seguro Social;
- II- Que es conveniente normar lo relativo a la selección y promoción de personal, horarios y jornadas de trabajo, formas de estipulación de salarios y pago de los mismos, descanso semanal, asuetos, vacaciones, aguinaldos, permisos o licencias, viáticos, disposiciones disciplinarias, sanciones etc., de acuerdo con principios de equidad y disposiciones legales aplicables;
- III- Que estando vigente el Contrato Colectivo de Trabajo entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Seguro Social, inscrito a las trece horas con cuarenta minutos del día cuatro de mayo de dos mil cinco, es indispensable armonizar dicho contrato con el presente Reglamento, para mantener las prestaciones convenidas en la referida regulación, sin perjuicio de otras que pudieren otorgarse a favor del personal y sin detrimento de las atribuciones y facultades legales del Instituto.

POR TANTO:

En uso de sus facultades legales ACUERDA dictar el siguiente: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO I

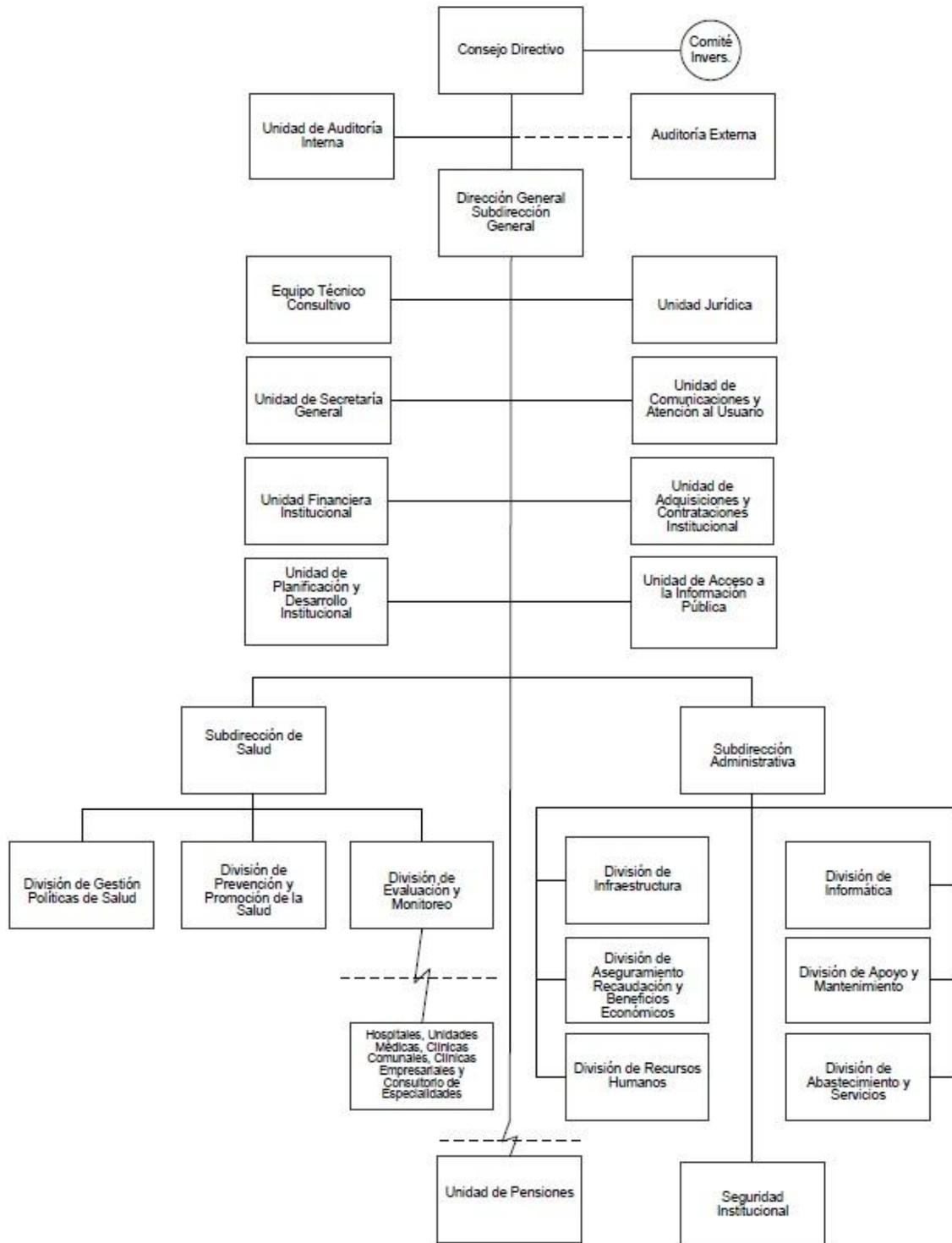
Disposiciones Preliminares

- Art. 1 El presente Reglamento Interno de Trabajo, que en adelante se denominará “El Reglamento” tiene por objeto regular la relación de trabajo entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los trabajadores y las trabajadoras, en la ejecución o desarrollo del trabajo que realizan, así como sus derechos, obligaciones y las sanciones en que pueden incurrir por violaciones al régimen disciplinario establecido.
- Art. 2 El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, como entidad autónoma, de Derecho Público, tiene como finalidad, constitucional y legal, el planeamiento, dirección y administración de la prestación del servicio público que constituye la seguridad social en el país, en la forma prevista en la Ley del Seguro Social. Su domicilio es la ciudad de San Salvador y las oficinas administrativas principales están ubicadas en condominio El Salvador entre Alameda Juan Pablo II y 39 avenida norte de la ciudad de San Salvador, teniendo además oficinas o dependencias diseminadas en lugares estratégicos del país para el cumplimiento de su cometido.
- Art. 3 En el contexto de este Reglamento el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se denominará “el Instituto” o “el ISSS” y a las personas que en virtud de un contrato de trabajo y a cambio de un salario le presta un servicio, serán denominados con el vocablo “el trabajador y la trabajadora” o “los trabajadores y las trabajadoras” según el caso.
- Art. 4 La calidad de patrono radica en el Instituto y la de Representante Legal ostenta en el Director General quien ejerce la representación judicial y extrajudicial del mismo o en su defecto el Subdirector General, y son representantes de aquel en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, facultan y obligan al Instituto en la aplicación del presente Reglamento Interno y demás instrumentos normativos que se deriven de éste, además del Director General, los que ejerzan cargos de Supervisión, Dirección y Jefatura de Dependencia o Unidad Administrativa, Médica o Técnica.



- Art. 5 El presente reglamento será de aplicación a los trabajadores del Instituto, salvo que existiese alguna normativa más favorable.
- Art. 6 Todos los trabajadores y trabajadoras son responsables ante el Instituto del estricto cumplimiento de sus deberes y obligaciones; y en caso de incumplimiento, estarán sujetos a las sanciones correspondientes, de conformidad a este Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, al Código de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral aplicables al Instituto; sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar la infracción cometida.
- Art. 7 Todo lo contemplado en los Instructivos, Manuales de Políticas y Normas técnicas vigentes en la Institución, no deberán contravenir lo contemplado en el Contrato Colectivo de Trabajo, este Reglamento y el Código de Trabajo.
- Art. 8 La estructura organizativa del Instituto está establecida en un organigrama aprobado por el Consejo Directivo.
- Según las necesidades del Instituto se podrá crear, ampliar y modificar la estructura organizativa, de conformidad con las disposiciones legales pertinentes.
- El organigrama actual del Instituto es:

Organigrama del Instituto Salvadoreño del Seguro Social



- Art. 9 El Director General tiene a su cargo la conducción, y coordinación del Instituto y podrá designar a otras autoridades o funcionarios sus atribuciones según lo faculden las disposiciones legales pertinentes

CAPITULO II

Requisitos de Ingreso y Contratación

- Art. 10 Toda persona que desee laborar por primera vez para y bajo las órdenes del Instituto, deberá someterse al proceso de reclutamiento y selección vigente en el mismo, completando la siguiente documentación: solicitud de empleo, referencias laborales, exámenes médicos títulos o diplomas adquiridos y otros necesarios para el puesto y requeridos por la División de Recursos Humanos. Los exámenes médicos a realizarse son: examen general de heces y orina, hemograma, lectura de placa de tórax según el puesto lo requiera.

El Instituto no exigirá la prueba de embarazo, VIH-SIDA ni constancia de no afiliación a una asociación Profesional de Trabajadores y Trabajadoras.

Este proceso se realizará sin discriminación de sexo, credo, discapacidad, edad, raza, ideología política o condición social del aspirante.

- Art. 11 El Instituto cumplirá lo estipulado en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento, en el sentido de contratar personas con discapacidad para cubrir plazas vacantes teniendo el solicitante que cumplir los requisitos del puesto.

- Art. 12 Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud se considerarán verdaderas y por consiguiente, cualquier inexactitud de ellas, o cualquier alteración, modificación o falsificación en los certificados exigidos, se tendrá como engaño y dará lugar a no continuar con el proceso de selección y quedará excluido de la bolsa de trabajo que se lleva.

- Art. 13 Los contratos individuales de trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

Art. 14 La estipulación de plazo solo tendrá validez en los casos siguientes:

- a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el Contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales.
- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

A falta de estipulación en el caso de las letras anteriores, el Contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizar la parte de la obra que al trabajador o trabajadora le corresponda ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

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

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el Instituto deberá pagar a los trabajadores o trabajadoras una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en siete días; si el aviso no se diere con la antelación debida, el Instituto deberá pagar a los trabajadores o trabajadoras una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.

Los Contratos Individuales de trabajadores y trabajadoras por planilla o contrato, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, tendrán iguales derechos y obligaciones que los nombrados por Ley de Salarios.

Art. 15 Todo trabajadores y trabajadoras que ingrese a laborar al Instituto, en plaza permanente se entenderá contratado a prueba por un plazo de treinta días; vencido el cual y seguido previamente el procedimiento establecido en la cláusula denominada “RECLUTAMIENTO EXTERNO”. Si continuase laborando se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

En caso de que un trabajador o trabajadora reingrese al Instituto a efectuar las mismas labores que realizaba antes de su retiro, no tendrá lugar el término de prueba.

Art. 16 Tendrán opción en general a ocupar puestos nuevos o vacantes todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo, los cuales previamente serán fijados por el área de Recursos Humanos correspondiente, teniendo en cuenta la opinión de la Comisión Mixta del Escalafón en cuanto al cumplimiento de los requisitos del puesto.

La selección del candidato o candidata se hará en el siguiente orden preferencial:

- 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:
- b) Seleccionar dentro de la Sección, Servicio, Departamento, División o Unidad correspondiente.

En los casos anteriores, si a juicio de la jefatura correspondiente y la Comisión Mixta del Escalafón, un candidato o candidata 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.

De no ser posible realizar la selección se procederá a:

- c) Promover Concurso Institucional.

La Promoción del concurso institucional es competencia de la División 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 o trabajadora y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador y trabajadora del Instituto que llene los requisitos y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia y antigüedad determinaran su elección.

Si fuere necesaria la realización de exámenes, será la División 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.

Cuando un trabajador o trabajadora 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 o trabajadora, recibirá un ajuste salarial mínimo de un diez por ciento calculado en base al salario que a la

fecha de promoción devengue. Cuando el puesto al que es promovido el trabajador o trabajadora tiene asignado un salario que represente un incremento más conveniente para el trabajador que los porcentajes antes referidos, será éste el que debe aplicarse.

Art. 17 El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores y trabajadoras, para conformar las bolsas de trabajo y ocupar puestos nuevos o vacantes y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas “PROMOCION 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, la División de Recursos Humanos realizará las pruebas correspondientes.

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 los representantes sindicales de sus respectivos centros de trabajo, por los directores o jefaturas correspondientes. 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(a) ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos e interinas que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo, la cual será impartida por el Sindicato. La orientación sobre seguridad social será impartida por el Instituto.

Art. 18 En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, el Instituto podrá contratar personal interino 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 y trabajadoras permanentes excepto el de la inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador o trabajadora sustituido al finalizar su licencia, implicará la terminación del contrato del interino o interina sin responsabilidad alguna para el Instituto. 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 resultados de las evaluaciones de los trabajadores y trabajadoras de dicha bolsa. En caso de no encontrarse candidatos en la bolsa de trabajo, se podrá llenar la vacante con personal externo. Siempre que se trate de sustituir un cargo cuya labor sea de las que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio, tales como: médico hospitalario, de emergencia o cuando de no hacerlo así, se recargue el trabajo de los demás trabajadores y trabajadoras, el Instituto se obliga a cubrir la ausencia del titular de la plaza a la mayor

brevidad posible. La Comisión Mixta del Escalafón velará por que se cumpla lo dispuesto en la cláusula “SUSTITUCIONES”.

- Art. 19 Para cada trabajador y trabajadora del Instituto habrá un expediente personal, el cual contendrá toda la historia laboral, disciplinaria y méritos recibidos, a excepción de la que se retire por el procedimiento que estipula la cláusula “PRESCIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS” del Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho expediente, debidamente foliado, deberá archivar en el Área de Recursos Humanos correspondiente, y la información existente fuera del mismo, no tendrá valor alguno.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho en horas hábiles de trabajo y en las oficinas correspondientes, de inspeccionar y copiar de sus respectivos expedientes lo que les interese, así como lo que se relacione con las investigaciones practicadas sobre irregularidades o faltas atribuidas a ellos; este mismo derecho tendrá el Sindicato por medio de su representante autorizado por escrito por la Junta Directiva General. Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras nominados en la cláusula “REPRESENTANTES DEL INSTITUTO”, el Sindicato deberá presentar autorización escrita de los mismos para consultar sus expedientes personales.

Es responsabilidad de las jefaturas de las áreas involucradas el remitir oportunamente al responsable de la División de Recursos Humanos, la documentación pertinente para ser agregada en el expediente personal de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.

- Art. 20 Todo nuevo trabajador y trabajadora recibirá la orientación e inducción general y básica sobre el Instituto y para el desempeño del puesto en el que ha sido contratado. La División de Recursos Humanos será la encargada de coordinar el proceso de inducción antes referido.

- Art. 21 Para que un trabajador o trabajadora pueda ser promocionado(a) deberá someterse al proceso de selección establecido, cumpliendo con los requisitos del puesto y lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo y la normativa correspondiente.

- Art. 22 El Instituto podrá recontratar personal que laboró con antelación para cubrir puestos de difícil reclutamiento, por la naturaleza de sus funciones o cuando así lo considere conveniente la Dirección General; tomando en cuenta la investigación y análisis de los antecedentes laborales y personales por parte de la División de Recursos Humanos, sobre el cometimiento de algún ilícito determinado por autoridad competente.

El personal recontratado, deberá cumplir con los requisitos de ingreso establecidos en este Reglamento, Contrato Colectivo de Trabajo y demás Normativa aplicable.

CAPITULO III

Del Trabajo de las Mujeres

- Art.23 Se prohíbe al Instituto destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos, incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.
- Art. 24 Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.
- Art. 25 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 ochenta y cuatro días que la ley 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 ochenta y cuatro días de incapacidad por su maternidad, comenzará a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el período de descanso prenatal, los ochenta y cuatro días se tomarán a partir del día en se verifique el mismo.
- Art. 26 Si una trabajadora lacta a su hijo o hija, tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o al final de su jornada de trabajo a continuación de haber concluido su descanso pos-natal.
- Para el goce de esta prestación, la trabajadora deberá presentar mensualmente a su jefe inmediato 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.

CAPITULO IV

Días y Horas de Trabajo

Art. 27 Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente.

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

La semana laboral de los trabajadores y trabajadoras del Instituto no excederá de cuarenta horas.

Art.28 El Instituto fijará originariamente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras. Los casos de desacuerdos serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, a la índoles de las labores del Instituto y a la falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art.29 El horario de trabajo para el personal del área administrativa será de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes, siendo su jornada ordinaria de ocho horas, y tendrá 40 minutos de pausa alimenticia.

Art. 30 Los horarios de trabajo para el área de salud serán de cinco días a la semana, siendo la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas en jornada diurna y siete horas en jornada nocturna y dos días de descanso semanal.

Los horarios serán aplicados en los Hospitales, Unidades Médicas y Clínicas Comunes. Dichos horarios serán señalados por el Instituto semanalmente respetando las cuarenta horas para jornada diurna y treinta nueve horas para jornada nocturna.

Así mismo se respetará lo regulado en el Contrato Colectivo de Trabajo en la Cláusula “NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA”, señalándose jornadas ordinarias de trabajo de seis horas efectivas diarias.

Art. 31 El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el 100% del salario básico por hora hasta el límite legal.

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

Art. 32 Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 33 El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria efectiva, con recargo consistente en el ciento por ciento sobre el salario básico por hora;

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;

c) El trabajo en día señalado como asueto, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora;

d) El trabajo comprendido en las letras b) y c) 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;

e) El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente; y

f) Los servicios médico-odontológicos a cargo de la partida hora-médico, serán dedicados únicamente a cubrir el aumento de las necesidades que se presenten y que no puedan ser atendidas por el personal de planta dentro de su horario normal de trabajo.

Todos los pagos a que dé lugar lo regulado por este artículo 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 podrá ser compensado con tiempo u otra forma de pago, que no sea en moneda de curso legal.

- Art. 34 Los trabajadores y trabajadoras del Instituto tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; no obstante, en situaciones imprevistas que le impida presentarse en la hora pactada, cuentan con un tiempo de tolerancia de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal.

CAPITULO V

Horas Destinadas para la Comida

- Art. 35 Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que el trabajador y la trabajadora estén a disposición del Instituto; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

- Art. 36 El Instituto concederá a todo el personal cuarenta minutos por cada tiempo de comida, para que sus trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos dentro de la jornada efectiva de trabajo, destinando para ello un lugar adecuado. Se establecen como horarios destinados a la comida, ya sea el desayuno; el almuerzo y/o la cena los siguientes: 06:00 a.m., 12:00 m. y a 18:00 p.m., respectivamente.

El Instituto proporcionará alimentación a los trabajadores y trabajadoras 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.

- Art. 37 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 y trabajadoras 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 dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$.1.25) por cada día efectivamente laborado.

CAPITULO VI

Lugar, Día y Hora para el Pago de Salarios y Comprobantes de Pago

- Art. 38 El pago del salario debe ser oportuno, integro, personal y en moneda de curso legal.
- Art. 39 El Salario será remunerado por unidad de tiempo y por unidad de obra, dependiendo de la naturaleza del trabajo a desarrollar.
- Cuando el salario se establezca por unidad de tiempo el pago se hará de manera mensual, pudiendo anticiparse hasta por diez días hábiles a la fecha última del mes, y se hará a través de abono a cuenta bancaria u otros medios. Si el día señalado para el pago fuere de asueto, el Instituto realizará el depósito el día hábil inmediato anterior.
- Si se fija por unidad de obra, el pago se realizará en forma mensual mediante cheque, durante los primeros dos días hábiles del siguiente mes, siempre y cuando la entrega de la obra se realice a más tardar el último día hábil de cada mes para su respectivo recuento.
- Art. 40 El instituto debe llevar planillas de pago mensuales, las cuales deben estar firmadas por el trabajador y trabajadora, en ellas debe constar, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador o trabajadora; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas.
- En caso de que el trabajador o trabajadora no haya firmado su planilla de pago, el cobro de su salario será realizado por este directamente en las oficinas administrativas centrales; pero si este no pudiere concurrir a recibir el pago se hará a su cónyuge, su compañero de vida o a cualquier persona debidamente autorizada para ello.
- Art. 41 El documento que respalda los pagos y deducciones efectuados al trabajador o trabajadora se denomina comprobante de pago, el cual será entregado a cada trabajador y trabajadora mensualmente antes de realizar el pago.
- Art. 42 La remuneración estará afecta a las deducciones y retenciones establecidas según el Contrato Colectivo de Trabajo, por Ley, así como las provenientes de mandato judicial y las expresamente autorizadas por el trabajador y trabajadora; así: 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 y trabajadora, al recibir documentación que permita hacerlo.

Cuando por causa imputable al Instituto no se envíen oportunamente las cuotas descontadas señaladas en el inciso anterior y habiendo sido efectivamente descontadas a los trabajadores y las trabajadoras correrán a cargo del Instituto el pago de los recargos e intereses que en concepto de mora determine la entidad con quien el trabajador o trabajadora haya suscrito el crédito respectivo, salvo casos de huelga, caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 43 Para el trámite de pago del trabajo en exceso de la jornada ordinaria, deberá adjuntarse al formulario respectivo, justificación del trabajo realizado por parte de la jefatura inmediata superior.

Art. 44 La veracidad y oportunidad de la información procedente para pago de horas laboradas en tiempo extraordinario y subsidio de Alimentación y Transporte es responsabilidad de la Jefatura del área así como de la persona que la elabora.

Art. 45 Los tabuladores de salarios, forman parte del Sistema Escalonario y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva y los 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:

- a) Por porcentaje;
- b) Por cantidades fijas; y
- c) Otras formas que de mutuo acuerdo determinaren las partes.

La ubicación de los trabajadores y trabajadoras en su intervalo retributivo correspondiente, se modificará;

- a) Por promociones o reubicaciones internas del trabajador o trabajadora a otra clase
- b) Por revisión de puesto y ubicación de éste a clase diferente;
- c) Incremento salarial.

No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado.

CAPITULO VII

Vacaciones

Art. 46 Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores y trabajadoras bajo los sistemas de período único y período fraccionado según convenga a los intereses del Instituto de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Gozarán de sistema fraccionado todo el personal administrativo.

Se otorgará el sistema de período único al personal que trabaje en las áreas de emergencia u hospitalización incluyéndose al personal administrativo de dichas áreas. Las Jefaturas podrán gozar de sus vacaciones en periodo único o fraccionado según la necesidad del servicio.

Art. 47 Después de un año de trabajo continuo en el Instituto, los trabajadores y trabajadoras cuya modalidad de vacaciones sea en período único, tendrán derecho a un periodo de vacaciones equivalente a 21 días continuos. El personal expuesto a radiaciones tales como Rayos X, Cesium, Cobalto y otras, gozará de vacaciones anuales de 28 días continuos.

Para tener derecho al período de veintiún o veintiocho días de vacaciones continuas, los trabajadores y trabajadora deberán acreditar además de un año de trabajo continuo en el Instituto, un mínimo de doscientos días trabajados en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día; tales requisitos no se aplicarán cuando el trabajador o trabajadora goce del sistema fraccionado.

Art. 48 El personal del área administrativa gozará de vacaciones fraccionadas en tres períodos así:

- 1) De lunes de la Semana Santa a martes de Pascua, ambos días inclusive;
- 2) Del primero al Siete de agosto, ambas fechas inclusive y
- 3) Del veintiuno al treinta y uno de diciembre, ambas fechas inclusive.

Art. 49 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:

- a) Para quien tuviese hasta cinco años de servicio el noventa por ciento, de su salario básico correspondiente a veintiséis días;
- 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;
- 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;
- 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
- e) Para quien tuviese más de veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiocho días.

Art. 50 La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador o trabajadora empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquellas en que deba volver al trabajo.

Para tener derecho a la remuneración en concepto de vacaciones los trabajadores y trabajadoras deberán acreditar un año de trabajo continuo en el ISSS y un mínimo de doscientos días trabajo en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día.

Art. 51 Los días de asueto y de descanso semanal que quedasen comprendidos dentro de un período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 52 Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador o trabajadora comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.

Art. 53 Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior.

Art. 54 Los trabajadores y las trabajadoras interinos(as) 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.

- Art. 55 Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora deba 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:
- 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 tiempo; y
- El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o trabajadora 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.
- Art. 56 Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas del Código de Trabajo, el Instituto proporcionare al trabajador o trabajadora alojamiento, alimentación, o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquellas.
- Art. 57 Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Así mismo se prohíbe fraccionar o acumular los periodos de vacaciones y a la obligación del patrono de darla, corresponde al trabajador o trabajadora de tomarlas.
- Art. 58 El Instituto debe señalar la época en que el trabajador o la trabajadora ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.
- Los plazos dentro de los cuales el trabajador o la trabajadora deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores y trabajadoras al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores y trabajadoras fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador o trabajadora complete el año de servicio.
- Art. 59 Cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá cambiarse, a los trabajadores o trabajadoras 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 y las trabajadoras. Así mismo se le dará cumplimiento a lo regulado en el inciso final del art. 189 del Código de Trabajo.

CAPITULO VIII

Descanso Semanal

Art. 60 Los trabajadores y las trabajadoras del área administrativa tendrán derecho a dos días continuos de descanso semanal remunerados, por cada semana laboral. Los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

El trabajador o trabajadora que no complete su jornada semanal laboral ordinaria sin causa justificada de su parte, así como aquel que sobrepase en su semana laboral el tiempo de tolerancia establecido en la cláusula “Tiempo de Tolerancia” del Contrato Colectivo de Trabajo, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día.

Art. 61 A los trabajadores y trabajadoras 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. Dichos trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal consecutivos remunerados, pudiendo el Instituto señalar otros días que no sean los establecidos en el artículo anterior, pero en ningún caso podrán coincidir con los días fijados por la ley, Contrato Colectivo y por este Reglamento como días de asueto.

Art. 62 El día de descanso compensatorio será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

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

Art. 63 La remuneración que reciben los trabajadores y trabajadoras en su día de descanso semanal será el equivalente a un día de salario básico.

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 semanal.

Art. 64 El Trabajo realizado en día señalado como descanso semanal, será de común acuerdo entre el Instituto y los trabajadores y trabajadoras, el cual será remunerado con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, sin perjuicio del tiempo de descanso compensatorio.

En el caso que se labore tiempo que exceda a la jornada ordinaria, se remunerará 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.

CAPITULO IX

Asuetos

Art. 65 El personal del Instituto gozará de asueto remunerado durante los días siguientes:

- a) primero y dos de enero;
- b) jueves, viernes y sábado de la semana santa,
- c) primero de mayo,
- d) diez de mayo, Día de la madre;
- e) día del trabajador de la seguridad social,
- f) quince de septiembre;
- g) dos de noviembre;
- h) dieciséis de diciembre (Día de la Constitución del Sindicato);
- i) veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre.

Además los trabajadores y trabajadoras que laboran en la zona metropolitana de San Salvador, gozarán de asueto remunerado los días tres, cuatro, cinco y seis de agosto, y los que trabajan fuera de dicha zona, lo gozarán de igual manera los días tres, cinco y seis de agosto y el día principal de la festividad más importante del lugar.

El día del trabajador de la seguridad social se gozará el catorce de mayo si fuese lunes o viernes, caso contrario se gozará el día lunes más cercano.

Art. 66 Toda modificación, supresión, o reforma que por Decreto Legislativo se hiciere de los días de asueto, quedará incorporada de pleno derecho en el artículo que antecede, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 67 El día de asueto deberá remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra "A". del Art. 142 del Código de Trabajo.

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

Art. 68 Los trabajadores y trabajadoras que de común acuerdo con el Instituto trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias el tiempo será remunerado con un recargo consistente en el cien por ciento del salario básico por hora, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día.

Art. 69 En el Instituto por prestar un servicio público esencial a la comunidad, los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el Instituto, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En el caso del artículo anterior los trabajadores y trabajadoras que laboren en días de asueto, tendrán derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior.

Art. 70 Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el art. 192 del Código de Trabajo y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

CAPITULO X

Aguinaldo

Art. 71 Los trabajadores y las trabajadoras del Instituto tendrán derecho a recibir una prestación en dinero, en cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo. El Instituto estará, obligado al pago del cien por ciento del salario de los trabajadores y de las trabajadoras cuando estos tuvieren un año o más de estar a su servicio.

Art. 72 Los trabajadores y las trabajadoras que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servicio bajo las órdenes del Instituto, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado.

Art. 73 El pago en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los trabajadores y las trabajadoras en el lapso comprendido entre el doce y el quince de diciembre de cada año.

- Art. 74 Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomarán en cuenta:
1. El salario que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando dicho salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y
 2. El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o la trabajadora haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario.
- Art. 75 Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores y las trabajadoras que en dos meses sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el doce de diciembre anterior al once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificada al trabajo aunque éstas fueren sólo de medio día.
- Art. 76 Para los trabajadores y las trabajadoras con más de un año de servicio en el Instituto, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán esta prestación siempre que hayan laborado para el Instituto ocho meses como mínimo en el período de un año comprendido entre el doce de diciembre del año anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo. En caso de haber trabajado menos de ocho meses, su aguinaldo será proporcional al tiempo trabajado.
- Art. 77 Los trabajadores y las trabajadoras interinos(as) que se encontraren laborando al día 12 de diciembre de cada año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado. Únicamente para el cálculo de dicho tiempo, se tomará en cuenta los interinatos continuos o discontinuos realizados entre el 12 de diciembre del año anterior y el 11 de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo, la sumatoria de los interinatos no generará antigüedad.
- Art. 78 Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el Instituto, o cuando el trabajador o trabajadora fuere despedido(a) de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

CAPITULO XI

De las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores y Trabajadoras.

- Art. 79 Son obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras del Instituto:
- a) Realizar las labores establecidas para el puesto que desempeña, con dedicación, eficiencia, diligencia y honradez en el tiempo y lugar convenido.
 - b) Desempeñar las funciones relacionadas con su cargo bajo la dirección y control inmediato de su respectivo jefe y estarán obligados a respetarlo y a obedecer todas las órdenes, regulaciones, disposiciones e instrucciones de trabajo que recibiere de él, o en su ausencia de la persona designada para sustituirlo o las de su superior jerárquico, debiendo sujetarse a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.
 - c) Guardar absoluta reserva y confidencialidad de los procedimientos, información o actividades relacionadas con el Instituto que tuvieran a su cargo o que pudieran ser de su conocimiento, así como de la información relativa a los usuarios del Instituto; salvo lo prescrito al respecto en la Ley de Ética Gubernamental o por requerimiento de autoridad competente.
 - d) Atender al derechohabiente con trato humanizado.
 - e) Observar el debido respeto en las relaciones con sus compañeros de trabajo, manteniendo un ambiente de orden y disciplina laboral en el Instituto;
 - f) Respetar los bienes muebles propiedad del Instituto
 - g) Utilizar y conservar en buen estado el mobiliario, equipo e instrumentos de trabajo que le fueren asignados para el desempeño exclusivo de sus labores.
 - h) Cumplir las medidas de resguardo de bienes y protección de riesgos; y en caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, lo hará de conocimiento de su jefe inmediato con la celeridad del caso, de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.
 - i) Cumplir con las normas, procedimientos, guías de tratamiento y manejos institucionales emitidas por las autoridades del Instituto entre estas las Subdirección de Salud.
 - j) Someterse a los exámenes médicos que el Instituto señale, atendiendo los riesgos que impliquen el desempeño de su cargo.
 - k) Presentarse al desempeño de sus funciones en forma decorosa acorde a las funciones que desempeña.

- l) Usar durante la jornada de trabajo correctamente el uniforme, los trabajadores y trabajadoras que el Instituto les otorgue dicha prestación.
- m) Portar en un lugar visible el respectivo carné de empleado.
- n) Cumplir con las normas informáticas internas, referidas al uso, seguridad y resguardos de los documentos, archivos y equipo de cómputo del Instituto.
- o) Entregar la documentación (impresa y/o electrónica) generada durante el desempeño del cargo, carné de identificación, mobiliario, útiles, sellos, bienes, equipos y demás material proporcionados por el Instituto, con el solo desgaste proveniente de su uso normal al finalizar la relación laboral.
- p) Acatar las disposiciones en cuanto a Seguridad implementadas por el ISSS con fines de seguridad y protección del personal, de terceros y de los bienes e instalaciones del Instituto.
- q) Prestar obligatoriamente sus servicios fuera de las horas ordinarias de trabajo, cuando le fueren requeridos por el Instituto en casos de emergencia como: incendios, guerras, terremotos, epidemias y otros similares, a menos que tuviere una justa causa; En todo caso dichas labores deberán remunerarse con salario ordinario.
- r) Acatar rigurosamente las disposiciones relativas a la presentación personal, con el objeto de prevenir las Infecciones Nosocomiales en el ISSS, que para el personal de los diferentes centros de atención se ha establecido.
- s) Brindar el oportuno y adecuado seguimiento a las observaciones efectuadas por los entes controladores internos y externos, cuando existieren, como resultado del control posterior; así como desvanecer la(s) condición (es) señalada (s) por la auditoría interna y externa en el tiempo establecido.
- t) Los trabajadores y las trabajadoras 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, se le concederá un período de tolerancia 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.
- u) No omitir marcación de ingreso y salida dentro de su jornada de trabajo.
- v) Acatar las disposiciones que por necesidades institucionales se establezcan, entre trabajadores y trabajadoras del mismo municipio en relación al sistema de trabajo rotativo o su traslado entre las diferentes dependencias conforme lo requieran las necesidades del servicio sin menoscabo de la categoría y salario de cada trabajador

o trabajadora tal como lo regula la cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo “TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES”.

- w) Conocer, respetar y aplicar la Ley de Ética Gubernamental.
- x) Mantener actualizados sus datos personales y profesionales a solicitud del mismo y a requerimiento de la División de Recursos Humanos.
- y) Y en general cumplir todas las obligaciones que señale el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y demás normativa aplicable.

Art. 80 Se prohíbe a los trabajadores y las trabajadoras del Instituto:

- a) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada y el permiso del correspondiente jefe.
- b) Utilizar total o parcialmente, la jornada laboral para realizar trabajos personales u otros ajenos a sus deberes y responsabilidades.
- c) Reproducir todo tipo de material que no tenga que ver con el quehacer institucional.
- d) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo, durante el desempeño de sus labores.
- e) Realizar actividades comerciales y de cualquier otro tipo que no estén permitidas en las normativas aplicables al Instituto.
- f) Hacer uso indebido y para fines distintos a los autorizados de bienes muebles propiedad del Instituto, como teléfonos, vehículos, combustible, herramientas, repuestos de la misma, entre otros.
- g) Ingerir bebidas embriagantes, consumir narcóticos o drogas enervantes, en las instalaciones del Instituto y/o dentro de la jornada de trabajo; ni promover su uso o venta o presentarse a sus labores o lugar de trabajo bajo el efecto de las mismas.
- h) Provocar o participar en riñas dentro de las instalaciones del Instituto, en cualquier hora y fecha.
- i) Agredir física y verbalmente a otros trabajadores o trabajadoras y funcionarios del Instituto, lo mismo que a los usuarios de los servicios.
- j) Causar daño o destrucción en la infraestructura y bienes del Instituto; y realizar actos que atenten contra la salud de las personas.
- k) Portar armas de cualquier clase en las instalaciones del Instituto, a menos que aquellas sean necesarias y estén autorizadas para la prestación de los servicios.
- l) Valerse de su cargo para conferir, procurar o gestionar servicios especiales,

nombramientos o cualquier otro acto que implique un privilegio a favor suyo, de sus familiares o de otras personas; ya fuere gratuito o medie dádiva o gratificación alguna.

- m) Fumar dentro de las instalaciones del Instituto.
- n) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus compañeros de trabajo, jefes, o a los familiares de éstos en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante.
- o) Alterar o falsificar información, libros, registros, comprobantes, constancias, correspondencia o cualquier otro documento del Instituto.
- p) Obsequiar, vender, prestar o usar indebidamente implementos personales, con logotipo institucional que directa o indirectamente puedan acarrear desprestigio a la misma.
- q) Manchar, colocar leyendas o inscripciones de cualquier tipo, sobre bienes muebles o inmuebles del Instituto.
- r) Negarse a cumplir las órdenes relacionadas con sus labores y deberes, emanadas del superior jerárquico, salvo los casos exceptuados por las leyes correspondientes.
- s) Hacer uso indebido de las prestaciones de calzado, uniformes y anteojos que el Instituto le otorga.
- t) Hacer uso indebido de los montos otorgados en concepto de viáticos y alojamiento.
- u) Permanecer en las instalaciones de su dependencia fuera de los horarios normales, sin autorización de la jefatura correspondiente.
- v) Desempeñar empleos de carácter privado durante la jornada laboral para la cual ha sido contratado.
- w) Prevalerse de sus cargos para hacer política partidaria durante los procesos electorales.

CAPITULO XII

Atribuciones, Funciones, Obligaciones y Prohibiciones del Instituto

- Art. 81 Los representantes patronales tendrán las atribuciones y funciones establecidas en las leyes, reglamentos, y demás fuentes de Obligaciones Laborales; y en el cumplimiento

de las mismas, se sujetarán a las instrucciones que les dictare sus superiores en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a la estructura organizativa vigente y a las regulaciones establecidas en el presente Reglamento, así como velar por el cumplimiento del mismo.

Art. 82 Son obligaciones del Instituto las siguientes:

- a) Proporcionar a todos sus trabajadores y trabajadoras, Carné de Identificación, el cual le permitirá estar debidamente identificado en su centro de trabajo.
- b) Pagar al trabajador y trabajadoras su salario, en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo VI de este Reglamento Interno y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) Proporcionar asistencia Jurídica a todos sus trabajadores y trabajadoras cuando estos sean procesados judicialmente por hechos ocurridos en el cumplimiento de sus obligaciones como servidores del Instituto, de acuerdo al dictamen emitido por las instancias correspondientes en donde se verifique el cumplimiento a lo establecido en la cláusula “ASISTENCIA JURÍDICA” del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio cuando exista algún riesgo para la salud del trabajador o trabajadora.
- e) Contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores o trabajadoras que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional apta para desempeñar el puesto de que se trate.
- f) Evaluar al personal contratado interinamente al término de su nombramiento, con el fin de medir su desempeño.
- g) Conceder Licencia a los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo regulado en el Capítulo XIX denominado Permisos y Licencias.
- h) Proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor: útiles, herramientas, equipo, implementos y los materiales que sean necesarios para que ejecute con la debida eficiencia y seguridad sus labores.
- i) Mantener el número suficiente de sillas y asientos a disposición de los trabajadores y trabajadoras, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- j) Guardar la debida consideración a los trabajadores y trabajadoras absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.
- k) Adoptar las medidas necesarias para mantener de forma óptima la seguridad e

higiene ocupacional dentro de los centros de trabajo.

- l) Respetar el derecho de representación sindical de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo y en su defecto por el Código de Trabajo.
- m) Respetar el procedimiento para solución de quejas y conflictos establecido en el presente Reglamento y Contrato Colectivo de Trabajo, aplicándolo a aquellos casos en que se pretenda establecer la responsabilidad de un trabajador o trabajadora en el cometimiento de faltas que se le atribuyan.
- n) Atender las observaciones sobre anomalías que en cumplimiento de la cláusula “EJECUCIÓN DEL TRABAJO” del Contrato Colectivo de Trabajo, realicen los trabajadores y trabajadoras; brindándose el seguimiento a las mismas cuando sea procedente.
- o) Todas las contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás fuentes de obligaciones Laborales.

Art. 83 Se Prohíbe al Instituto:

- a) Exigir a los trabajadores y a las trabajadoras la compra de artículos o servicios en lugares o a personas determinadas, sea al crédito o al contado.
- b) Exigir o aceptar de los trabajadores y a las trabajadoras gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo.
- c) Tratar de influir en sus trabajadores y en las trabajadoras en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas.
- d) Tratar de influir en sus trabajadores y en las trabajadoras en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional.
- e) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.
- f) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores y trabajadoras, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que les hubieren ocasionado o por cualquier otra causa.
- g) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores y trabajadoras.
- h) Que sus representantes dirijan los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal

análoga.

- i) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal.
- j) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores y trabajadoras, salvo que exista causa legal.
- k) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que El Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores y trabajadoras.
- l) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, salvo las excepciones previstas por ley con fines de protección de la persona del trabajador o trabajadora.
- m) Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentra en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes como requisito para su contratación.
- n) Exigir a los trabajadores y a las trabajadoras la prueba del VIH/SIDA, durante la vigencia de su nombramiento y realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción y/o restricción entre los trabajadores y las trabajadoras, por su condición de VIH-SIDA, así como divulgar su diagnóstico.
- o) Incorporar en las normas institucionales, disposiciones relacionadas con la aplicación de medidas y sanciones de carácter disciplinario.
- p) Modificar los horarios de trabajo del personal inobservando lo establecido en el capítulo IV Días y Horas de Trabajo, del presente Reglamento.

CAPITULO XIII

Labores que no Deben Ejecutar Menores de Edad

- Art. 84 El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo.
- Art. 85 Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis

años, siempre que quedan plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

- Art. 86 Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejen, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.
- Art. 87 Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen
- Art. 88 Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la dirección General de Previsión Social.
- Art. 89 Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.
- Art. 90 Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República.
- Art. 91 La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.
- Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.
- Art. 92 El Instituto deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.
- Los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que

vayan a ser empleados.

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

CAPITULO XIV

Disposiciones Generales sobre Asistencia, Permanencia y Puntualidad

- Art. 93 Todo trabajador y trabajadora está obligado a someterse a cualquier tipo de supervisión y verificación que establezca el Instituto en lo relativo a la hora de entrada y salida de las labores, a fin de comprobar su puntual asistencia, de conformidad al presente Reglamento.
- Art. 94 Cada jefatura es responsable de darle cumplimiento a las disposiciones de permanencia y puntualidad del personal a su cargo, su incumplimiento los sujetará a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, según lo prescrito en el presente Reglamento, Contrato Colectivo de Trabajo y demás normativa aplicable.
- Art. 95 En caso fortuito o fuerza mayor, se le asignará un mecanismo alternativo para el registro de asistencia, de igual forma para los trabajadores y las trabajadoras que presenten discapacidad física o condición que le impida realizar sus marcaciones.
- Art. 96 Las Jefaturas deberán remitir oportunamente la información relacionada con faltas de marcación, inasistencias, justificaciones, entre otras, en los formatos establecidos para ello; siendo responsables los mismos de la falta de pago de salarios así como también la realización de pagos indebidos.
- Art. 97 Se considerará como omisión de marcación, la ausencia de un registro sin justificación ya sea de entrada o salida en una jornada laboral.

CAPITULO XV

Exámenes Médicos y Medidas Profilácticas

- Art. 98 Todos los trabajadores y las trabajadoras del Instituto estarán obligados a someterse a exámenes médicos con la periodicidad o frecuencia que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social lo ordene a través de las instancias correspondientes.

- Art. 99 Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o la trabajadora, es obligación del Instituto mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus trabajadores y trabajadoras.
- Art. 100 Los trabajadores y las trabajadoras deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por el Instituto, con el objeto de comprobar su estado de salud.
- Art. 101 Los trabajadores y las trabajadoras deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

CAPITULO XVI

Botiquín

- Art.102 El Instituto se obliga a proveer en los lugares de trabajo, donde no haya facilidades médico-hospitalarias, las medicinas, materiales y útiles necesarios para la atención de emergencia que ocurran a los trabajadores y a las trabajadoras durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios y la atención requerida. En el cumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, deberá señalar los lugares que requieran de los botiquines.
- En caso de que se necesite atención médica y hospitalización, el Instituto proporcionará inmediatamente las facilidades necesarias.

CAPITULO XVII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

- Art. 103 Los trabajadores y las trabajadoras desempeñarán las labores correspondientes a su cargo, con intensidad, cuidado y esmero apropiados; en el lugar y tiempo señalados al efecto. A falta de instrucciones especiales las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida, a fin que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad. En todo caso deberán observarse estrictamente las normas de seguridad e higiene. Los trabajadores y las trabajadoras están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observen en los servicios

que el Instituto presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del Instituto, a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores y trabajadoras, a los beneficiaros y asegurados, a las propiedades del Instituto o a terceras personas.

Art. 104 El Instituto está en la obligación de proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor, útiles, herramientas, equipo, implementos, y los materiales que sean necesarios para que ejecuten con la debida eficiencia y seguridad sus labores. Asimismo, el Instituto proporcionará las prendas de uso personal, tales como: botas, guantes, anteojos, mascarillas, etc. con especificaciones recomendadas por el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, y que fueren necesarias de conformidad a la índole de las labores que realicen los trabajadores y las trabajadoras. A quienes tengan que desempeñar todo o parte de su trabajo a la intemperie se les dotará de su correspondiente equipo impermeable. Es obligación del trabajador y de la trabajadora, como medida preventiva, el uso apropiado de los implementos y prendas proporcionadas para el desempeño de su trabajo, con el objeto de prevenir un riesgo profesional.

Art. 105 Para efecto de vigilar que se cumplan las reglas generales establecidas en el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, existirá en el Instituto un Comité de Seguridad e Higiene Industrial el cual estará integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes del Sindicato. Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Dirección General y a la Junta Directiva del Sindicato para su cumplimiento. El Comité podrá recomendar la creación de subcomités según las necesidades. Para el cumplimiento de sus objetivos, el Comité contará con el asesoramiento de la Subdirección de Salud, a través de su programa de Salud Ocupacional. Las recomendaciones que el Comité dictará serán implementadas en el tiempo que éste considere conveniente según la situación analizada. Caso contrario, cualquiera de las partes podrá denunciar o de mandar las inobservancias a las autoridades competentes.

Art. 106 El Instituto promoverá las condiciones de seguridad, salvaguardar la vida, la salud, integridad física y psicológica, así como el bienestar de sus trabajadores, trabajadoras y terceros, mediante la prevención o eliminación de las causas de riesgos laborales.

El Instituto podrá implementar las medidas necesarias en lo relativo a:

- a) Las operaciones y procesos de trabajo;
- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y todo género de instalaciones.
- e) Las medidas profilácticas o preventivas que a su juicio sean necesarias para proteger la salud de sus trabajadores y trabajadoras o para evitar la propagación o contagio de enfermedades.

Art. 107 El Instituto se obliga a instalar baños, lavamanos y en general a proporcionar el equipo de seguridad e higiene para uso de los trabajadores y de las trabajadoras, en los consultorios, centros hospitalarios, laboratorios, almacenes, archivos, etc., lo mismo que los lugares en que se trabaje en ambiente expuesto a polvo, humos o vapores; así como en aquellos en que se utilice materiales venenosos y corrosivos. La Subdirección de Salud del Instituto a través del programa de Salud Ocupacional, vigilará que esta disposición se cumpla estrictamente, contemplando las medidas disciplinarias aplicables. El trabajador y la trabajadora deberá utilizar los equipos especiales de protección, tales como máscaras, cascos y anteojos especiales, quedando obligado a cumplir las instrucciones para su uso, manejo y debido mantenimiento. Asimismo, el Instituto se compromete a mantener agua potabilizada en todas las unidades, oficinas, hospitales, en cantidad suficiente para consumo de los usuarios, trabajadores y trabajadoras.

Art. 108 El Instituto quedará exento de responsabilidad cuando un accidente de trabajo sea producido por desobediencia o negligencia del trabajador o trabajadora o cuando este se encuentre en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas o sustancias tóxicas o enervantes.

CAPITULO XVIII

Prestaciones y Beneficios

Art. 109 El Instituto otorgará en concepto de seguro de vida a los beneficiarios de un trabajador o de una trabajadora que fallezca, seis mil ochocientos cincuenta y siete 14/100 dólares (\$6,857.14) en concepto de seguro de vida, según lo establece la cláusula “SEGURO DE VIDA” del Contrato Colectivo de Trabajo.

Art. 110 Los trabajadores y trabajadoras 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 lo siguiente:

- 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.

Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora recibirán en concepto de prima, se tomarán en cuenta:

- 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 el trabajador o la trabajadora 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.

Perderán totalmente el derecho a la prima especial, los trabajadores y trabajadoras 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. Los trabajadores y trabajadoras que al día veintinueve de junio no tuvieran 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.

Para los trabajadores y las trabajadoras 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.

Los trabajadores y trabajadoras interinos(as) que se encontraren laborando al veintinueve de junio de cada año, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo laborado.

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.

Art. 111 Ayuda en caso de muerte equivalente a 6 meses del salario del trabajador y de la trabajadora, a los beneficiarios que apareciesen inscritos en el registro de "seguro de vida", según lo estipulado la cláusula "AYUDA EN CASO DE MUERTE" del Contrato Colectivo de trabajo.

Ayuda para la compra de lentes: se proporcionará el valor en dinero de anteojos (aros y lentes) monofocales o bifocales, lentes de contactos duros o blandos, en ningún caso podrá exceder la cantidad de \$171.42, de acuerdo a cláusula "ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES" del Contrato Colectivo de Trabajo.

Art. 112 Tela para uniformes y Calzado: El Instituto proporcionará de acuerdo a la índole del trabajo, 4 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, según lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, Cláusula "UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL".

Art. 113 Los trabajadores y las trabajadoras permanentes del Instituto podrán realizar las "horas sociales" de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y serán las Jefaturas inmediatas las responsables de autorizarlas, constatando para ello el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por las Universidades o Centros de estudio debidamente acreditados.

Por cada autorización concedida, la jefatura deberá informar a la División de Recursos Humanos en el formato establecido por ésta.

Esta prestación se encuentra regulada en la Normativa establecida para tal fin.

Art. 114 Para la asignación y pago de viáticos y gastos de viaje, se estará a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Instituto, Instructivo para regulación de dichos pagos y demás Leyes aplicables.

- Art. 115 Cuando un trabajador o una trabajadora mayor de cincuenta y dos años de edad y con más de veinte años de prestar servicio al Instituto, optare por retirarse voluntariamente, el Instituto lo gratificará con una cantidad equivalente al salario básico mensual por cada año de trabajo y proporcional por fracción de años, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las Leyes, Reglamentos aplicables y el Contrato Colectivo de Trabajo, según lo establece la Cláusula “GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS”.
- Art. 116 Se consideran prestaciones además de las establecidas todas aquellas contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO XIX

Permisos y Licencias

- Art. 117 El Instituto concederá permiso a sus trabajadores y trabajadoras para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los siguientes casos:

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 compañero (a) de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanos (as), lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en cualquier registro del Instituto.

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, estos días se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose éstos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo del trabajador o de la trabajadora; comprobada la necesidad con constancia médica de que el trabajador o la trabajadora asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días consecutivos en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a este artículo, excederá de treinta días en un mismo año calendario. Para que este permiso sea concedido, el trabajador o la trabajadora deberá solicitarle a su jefe inmediato y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de 48 horas a partir de su inasistencia, y deberá justificarle ante el mismo, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.

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.

Art. 118 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.

Art. 119 Por contraer matrimonio civil el trabajador o la trabajadora, hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio civil. 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.

Art. 120 Para recibir las prestaciones que otorga el Instituto a los asegurados con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario.

Art. 121 Los trabajadores y las trabajadoras 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 de la licencia y la presenten a su jefe inmediato y área correspondiente de la División de Recursos Humanos, dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases.

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.

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 el trabajador haya realizado antes de su nombramiento.

A los estudiantes que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto les concederá dos horas diarias de licencia remunerada, 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.

Las licencias indicadas se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A

los estudiantes en general, se les concederá permiso con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo el estudiante probar en los cinco días posteriores, la realización de las mismas a su jefe inmediato.

Para obtener las licencias y permisos a que se refiere este artículo, los estudiantes deberán comprobar su condición de tales, los horarios de estudio y 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. Esta prestación se mantendrá en función del rendimiento académico del trabajador.

Art. 122 De manera optativa, los trabajadores y las trabajadoras que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesitaren preparar tesis o exámenes de graduación, o cursar seminarios de graduación gozarán de licencia de una de las maneras siguientes:

- 1) Hasta por seis meses en un solo período y en forma continua, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadores o trabajadoras les corresponde, pero en tal caso el Instituto únicamente pagará la prestación equivalente al salario de un mes; y
- 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.

Al hacer uso de alguna de las licencias antes mencionadas, el trabajador o la trabajadora tendrá que presentar a su jefe inmediato y al área correspondiente de la División de Recursos Humanos, dentro de los quince días hábiles posteriores al inicio de la misma, constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifique el goce de la licencia, y posteriormente dentro de los quince días hábiles de finalizado el trabajo, constancia de haber realizado su trabajo de graduación indicando el resultado del mismo: caso contrario, se aplicará descuento por el tiempo remunerado por el permiso concedido al trabajador o trabajadora.

Art. 123 También gozarán de licencia los trabajadores y las trabajadoras 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 realizada en el Instituto, en cuyo caso se mantiene la relación laboral sin modificación alguna. En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras 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.

Art. 124 Los trabajadores y las trabajadoras 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.

Se entenderán como cargos Públicos aquellos de elección popular y los designados o nombrados por la Asamblea Legislativa o la Corte Suprema de Justicia.

Igual derecho tendrán los trabajadores y las trabajadoras que fueren designados Ministros o Viceministros de Estado o se incorporen a un Organismo Internacional en representación del Gobierno Central o del Instituto.

Art. 125 Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras Instituciones, si existe interés del Instituto para que el trabajador o la trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador o la trabajadora a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca; si no existe interés del Instituto para que el trabajador o la trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca pero sin goce de salario; en todo caso, los trabajadores o las trabajadoras conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios 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 artículo 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 artículo 126 de este Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 126 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 un máximo de veinticinco trabajadores o trabajadoras afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por un máximo de cien días continuos o fraccionados 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 los trabajadores o trabajadoras mencionados en este artículo, sin exceder el número de días y de trabajadores o trabajadoras antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salarios cuando éste sea reconocido por otra Institución. El Instituto concederá licencia con goce de salario para que un máximo de siete trabajadores

afiliados al Sindicato, simultáneamente o no por un período de cien días continuos o fraccionados, puedan asistir a cursos de capacitación técnica que se celebren en la República.

Art. 127 A los trabajadores y a las trabajadoras 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. El trabajador o trabajadora que hiciere 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. El trabajador o la trabajadora que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo.

Si hubiere trabajador o trabajadora sustituto desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.

Art. 128 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 veintidós miembros de éste simultáneamente, por un año calendario. Asimismo, podrá conceder licencia sin goce de salario a cuatro miembros para desempeñar iguales actividades. .

La Junta Directiva acreditará oportunamente el nombre de los miembros que gozarán de esta prestación, debiendo tramitar al menos con siete días hábiles de anticipación cualquier sustitución, salvo los miembros de la Junta Directiva.

Art. 129 Los trabajadores y las trabajadoras que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo seis meses de servicio en el Instituto, gozarán hasta de dos horas diarias de licencia remunerada para efectos de impartir clases en los Centros de Enseñanza Superior, Universitarias 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 Departamento 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 las clases.

Art. 130 La Dirección General del Instituto podrá conceder, en casos especiales licencia con o sin goce de salario, a sus trabajadores o trabajadoras, según la circunstancias que motiven la licencia.

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 este capítulo.

El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el goce de las prestaciones otorgadas conforme al presente capítulo.

Art. 131 En caso de incapacidades extendidas por médicos particulares, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su validación ante un médico del Instituto en la respectiva clínica o Unidad Médica de Adscripción.

Art. 132 El Instituto pagará el ciento por ciento del salario a los trabajadores y a las trabajadoras que se incapaciten por todo el tiempo que dure la incapacidad. Para tales efectos el trabajador y la trabajadora solo presentarán a su jefe inmediato el certificado de incapacidad.

Deben entenderse que la prestación a que se refiere el presente artículo no es adicional a la prestación de que gozan los trabajadores y trabajadoras según la Ley del Seguro Social.

Art. 133 Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) el goce de vacaciones o licencias;
- b) la suspensión disciplinaria;
- c) las causas que según ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo; y
- d) todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador o trabajadora asistir a sus labores.

El trabajador o trabajadora que de manera imprevista no pudiese presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso inmediato al Instituto por cualquier medio a través de su jefe inmediato y en su ausencia a su instancia superior, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo y el lugar en que se encuentre. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo a más tardar en los próximos cinco días hábiles posteriores a su incorporación y solicitará, conforme a la cláusula respectiva, el permiso correspondiente. Las Jefaturas están obligadas a tramitar las justificaciones que los trabajadores y las trabajadoras presenten en el plazo antes mencionado.

Art. 134 La competencia y facultades de los Representantes Sindicales se circunscriben a su centro de trabajo, no obstante gozarán de licencia para ausentarse del mismo por un tiempo máximo de ocho horas en el mes, cuando por razón de su cargo sean

convocados con antelación por el sindicato y a través de la jefatura respectiva; para atender reuniones de trabajo y de relevancia relacionadas con su cargo.

Será requisito presentar notificación suscrita por cualquiera de los siguientes miembros de Junta Directiva, el Secretario General, el Secretario de Organización o el Primero de Conflictos haciéndose constar fecha de convocación, nombre y apellidos del trabajador o trabajadora, duración y objeto de la misma.

CAPITULO XX

Capacitación y Desarrollo de Personal

Art. 135 El Instituto considera esencial el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de los trabajadores y trabajadoras, por lo que se impartirá eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para los trabajadores y trabajadoras del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo.

En la formulación de dichos eventos, se entenderá fundamentalmente la formación técnica y desarrollo intelectual de los trabajadores y de las trabajadoras, para que estos se acoplen adecuadamente al desarrollo institucional y avances tecnológicos que se adopten en procura de la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios. El Sindicato propondrá y desarrollará eventos de capacitación de común acuerdo y conjuntamente con las dependencias encargadas de estas actividades en el Instituto. El trabajador y la trabajadora cuando sea seleccionado, deberá asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en la tarea específica que desempeña.

El adiestramiento o capacitación que reciban los trabajadores y las trabajadoras servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes. La División de Recursos Humanos, llevará un registro actualizado de los eventos realizados así como de los trabajadores y las trabajadoras que los hubieren recibido, asimismo debe dejar constancia de la participación de cada trabajador o trabajadoras en su expediente personal, y copia de ella se remitirá a la Comisión Mixta del Escalafón

Art.136 El Instituto podrá otorgar becas a sus trabajadores o trabajadoras para:

- a) Formar los especialistas necesarios para la atención de los servicios que proporciona; y
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal.

Funcionará una comisión interna de becas conforme a un reglamento especial, en el cual deberá disponerse lo conveniente a fin de que tales recursos se utilicen

atendiendo a las necesidades del Instituto y con base a programas previamente formulados.

La comisión interna de becas estará integrada por tres miembros por parte del Instituto y tres miembros por parte del STISSS. El instituto enviará al sindicato el programa de becas en los quince días hábiles después de aprobado y el sindicato tendrá derecho a proponer sus candidatos.

La concesión de becas es de competencia del Consejo Directivo del Instituto, pero es requisito previo que la comisión interna de becas analice y haga los estudios correspondientes sobre los candidatos que se hayan inscrito; dicha comisión hará las recomendaciones pertinentes en cada caso al Consejo Directivo.

El trabajador o trabajadora favorecido(a) con una beca quedará sujeto a las disposiciones que establece el reglamento para el otorgamiento de becas a los trabajadores o trabajadoras del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- Art.137 El trabajador y la trabajadora que recibiere capacitación por parte del Instituto, se compromete a ser multiplicador de los conocimientos adquiridos, y transmitirlos mediante su participación en eventos, donde se difunda la misma temática.

CAPITULO XXI

Disposiciones Disciplinarias y Forma de Aplicarlas

- Art. 138 Los trabajadores y las trabajadoras que infrinjan este Reglamento, el Contrato Colectivo de Trabajo, la normativa institucional, y las demás disposiciones legales que rigen las relaciones de trabajo en el Instituto, están sujetos a las medidas disciplinarias siguientes:
- a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión sin goce de salario por un día.
 - d) Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización y calificación de motivos por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
 - e) Terminación de Contrato sin responsabilidad patronal.

- Art. 139 Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y muy graves.
- Art. 140 Se consideran como faltas leves
- a) El incumplimiento a lo contenido en el capítulo “De las obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores y las Trabajadoras”, establecidas en los literales e, k, l, m, o, p, t, u, v, x, del Art. 79 del presente Reglamento; y de las prohibiciones reguladas en los literales m, t, u del Art. 80 de este Reglamento.
 - b) La omisión de dos marcaciones injustificadas en un mismo mes calendario.
- Art.141 Se entenderán como faltas graves:
- a) La inasistencia al trabajo de manera injustificada durante un día laboral.
 - b) No asistir de manera injustificada total o parcialmente, a un evento de capacitación impartido dentro de su jornada de trabajo y dentro del país, al que fuere convocado oportunamente siempre que se les proporcionara el transporte o los gastos de transporte, en aquellos casos en que las capacitaciones se realicen fuera del Departamento donde se encuentra ubicado su centro de trabajo. En la misma falta incurrirá quien firmare la asistencia o retirare material en lugar del ausente en la capacitación.
 - c) El jefe que correspondiéndole hacerlo, omitiere o se negare aplicar las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento.
 - d) Omitir el envío de reportes e informes que le son de su obligación en función del cargo o remitirlos extemporáneamente.
 - e) Incumplimiento de las obligaciones contempladas en los literales a, d, g, h, i, n, s, w del Art. 79 de este Reglamento;
 - f) Cometer los actos prohibidos en los literales b, e, l, q, del Art. 80 del presente Reglamento.
 - g) Retirarse de su lugar de trabajo antes que concluya su jornada de trabajo.
 - h) La reincidencia en la misma falta leve, que no hubiere prescrito.
 - i) La acumulación de dos faltas leves de distinto tipo, que no hubieren prescrito.
- Art. 142 Se entenderán por faltas muy graves las siguientes:
- a) Incumplimiento a lo contenido en el Capítulo “De las obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores” indicadas en los literales b, c, f, j, q, r, y del Art. 79 de este Reglamento.

- b) Incurrir en los actos prohibidos, contenidos en el Capítulo de las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores, indicadas en los literales a, c, d, f, g, h, i, j, k, n, o, p, r, s, v, w del Art. 80 del presente Reglamento.
- c) La reincidencia en la misma falta grave, que no hubiere prescrito.
- d) La acumulación de dos faltas graves de distinto tipo, que no hubieren prescrito.

Art. 143 Las faltas leves implicarán la amonestación verbal al trabajador o trabajadora cuando sea cometida por primera vez.

La Jefatura inmediata deberá rendir un informe de la amonestación verbal.

Art. 144 Se amonestará por escrito las faltas graves cometidas por el trabajador o por la trabajadora por primera vez.

De toda amonestación escrita se dejará copia en el expediente personal del trabajador o de la trabajadora y se entregará original a éste.

Art. 145 Las faltas muy graves cometidas por el trabajador o por la trabajadora serán sancionadas mediante suspensión de un día de trabajo sin goce de salario.

La suspensión de un día de trabajo deberá ser impuesta por el jefe inmediato de cada trabajador o trabajadora y ratificada por su superior inmediato; para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en el Capítulo XXII de este Reglamento.

Art. 146 La suspensión por más de un día de trabajo sin goce de salario, se impondrá cuando el trabajador o la trabajadora haya sido objeto de dos o más amonestaciones escritas y/o de una suspensión por un día. Esta suspensión será impuesta previa autorización y calificación de motivos por parte del Inspector General de Inspección de Trabajo.

La suspensión por más de un día de trabajo sin goce de salario, será propuesta por el Jefe inmediato del trabajador o de la trabajadora que se pretende sancionar, ratificada por su respectivo Jefe inmediato. Remitiéndose a la dependencia jurídica, para que ésta a su vez solicite autorización al Director General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y será con base a esta autorización que se impondrá la sanción que resultare. Todo de acuerdo al procedimiento establecido en el Capítulo XXII de este Reglamento.

Art. 147 El Instituto dará por terminada la relación laboral que lo vincula al trabajador o trabajadora y sin responsabilidad patronal en los siguientes casos:

1ª- Por haber engañado el trabajador o las trabajadoras al Instituto al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta

causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2ª- Por negligencia reiterada del trabajador o de la trabajadora;

3ª- Por la pérdida de la confianza del Instituto en el trabajador o la trabajadora, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.

4ª- Por revelar el trabajador o la trabajadora secretos del Instituto o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos del mismo que puedan causar perjuicios al ISSS;

5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador o la trabajadora dentro del Instituto o establecimientos; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6ª- Por cometer el trabajador o la trabajadora, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del Instituto o de algún jefe del Instituto o establecimientos, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o del ISSS;

7ª- Por cometer el trabajador o la trabajadora actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador o la trabajadora conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

8ª- Por cometer el trabajador o la trabajadora actos que perturben gravemente el orden del Instituto o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

9ª- Por ocasionar el trabajador o la trabajadora, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del Instituto;

10ª- Por poner el trabajador o la trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros y compañeras de trabajo;

11ª- Por poner el trabajador o la trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;

12ª- Por faltar el trabajador o la trabajadora a sus labores sin el permiso del patrono o

sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

13ª- Por no presentarse el trabajador o la trabajadora, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 del Código de Trabajo.

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador o la trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero o compañera de trabajo;

15ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador o la trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

16ª- Por desobedecer el trabajador o la trabajadora al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;

17ª- Por contravenir el trabajador o la trabajadora en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18ª- Por ingerir el trabajador o la trabajadora bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19ª- Por infringir el trabajador o la trabajadora algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

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

- Art. 148 La terminación de la relación laboral deberá ser autorizada por la Dirección General, a solicitud de la jefatura inmediata, previo haberse realizado debidamente el derecho de audiencia y defensa desarrollado conforme lo establece la cláusula “AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES” del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y el presente Reglamento.
- Art.149 El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad del proceso judicial o administrativo sancionador correspondientes, por las causas siguientes:
- 1) Por cumplimiento del plazo, siempre y cuando se esté a lo estipulado en el artículo 25 del Código de Trabajo;
 - 2) Por la muerte del trabajador o de la trabajadora;
 - 3) Por la incapacidad legal, física o mental del trabajador o de la trabajadora que haga imposible el cumplimiento del contrato;
 - 4) Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador o a la trabajadora la pena de prisión.
- Art. 150 Las medidas disciplinarias y sanciones serán impuestas de conformidad con el presente Reglamento y la aplicación de las Cláusulas “AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES”, “SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS” y “PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS” del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- Art. 151 El Instituto al momento de imponer al trabajador o a la trabajadora una sanción, no tomará en cuenta las infracciones anteriores, cuando haya permanecido en el transcurso de un año sin cometer nuevas faltas, por considerarse prescritas las mismas. Las faltas que hubiesen sido sancionadas por el Instituto o cometidas, fuesen dispensadas, únicamente aparecerán en el expediente del trabajador o de la trabajadora por un año contado a partir de la fecha en que se cometieron las mismas, salvo lo dispuesto en el inciso último de este artículo. Se considera como causa atenuante el haber permanecido el trabajador o la trabajadora durante el transcurso de un año sin cometer falta.
- La excepción a que se refiere la cláusula “EXPEDIENTES PERSONALES”, implica que el área correspondiente de la División de Recursos Humanos retirará el folio en que conste la sanción y la sustituirá por un formato que contendrá únicamente el número de folio, la fecha y una razón que diga: En cumplimiento de la cláusula “PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS”.

Si las notas no son retiradas del expediente, éstas no tendrán validez y a solicitud del STISSS o del trabajador o de la trabajadora, serán retiradas inmediatamente.

CAPITULO XXII

Procedimiento para Resolución de Quejas y Conflictos

Art.152 Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a ser enterados inmediatamente de las diligencias que se les atribuyan sobre averiguar las irregularidades o faltas presuntamente cometidas a efecto de garantizar su defensa conforme a la cláusula “SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS” del Contrato Colectivo de Trabajo.

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. El representante institucional deberá citar al trabajador o trabajadora que se tiene como presunto infractor con una antelación de por lo menos dos días hábiles con copia a la representación sindical local, especificando objeto de la cita, hecho o falta que se le atribuye, lugar, día y hora de la cita. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador o trabajadora, quien firmará acuse de recibido y si no quisiera o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquila que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a hacer del conocimiento del Sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores, trabajadoras o al sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruya, siempre que éstos lo soliciten.

Art.153 Para dar cumplimiento a la Cláusula “SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS” del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Instituto, los representantes sindicales no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del Instituto, la solución de conflictos que ahí surjan, debiendo participar en los mismos únicamente los representantes sindicales locales donde los hubiere. En aquellos lugares donde no existan representantes sindicales locales podrá intervenir los representantes locales de la dependencia inmediata superior.

Art.154 Durante la reunión la Jefatura que realizó la convocatoria deberá exponer el motivo de dicha cita. Asimismo el trabajador o la trabajadora presunto(a) infractor(a) expondrá los hechos que invoque en su defensa, discutiendo el caso ante la representación sindical si asistiere; la inasistencia de esta última, así como su causa, si se conociere,

deberá hacerse constar en el acta respectiva. En dicha audiencia, las partes buscarán la solución armónica del conflicto.

Art.155 Todo lo discutido en dicha cita, así como los acuerdos definidos y pruebas presentadas deberán quedar plasmados en acta administrativa, la cual deberá ser elaborada en la misma audiencia y firmada por todas y todos los presentes, haciendo constar la presencia o no de la representación sindical. En caso de que alguna o alguno de los presentes se niegue a firmar deberá dejarse constancia de ello en dicha acta.

Art.156 Cuando el acuerdo alcanzado incluya la imposición de una sanción se procederá a la aplicación de la misma de acuerdo a lo establecido en el capítulo “Disposiciones Disciplinarias y forma de Aplicarlas” del presente Reglamento. En este último caso, las diligencias también deberán incorporarse al expediente personal del trabajador o trabajadora sancionado(a).

Si debido a las pruebas aportadas el acuerdo estableciere la no aplicación de una sanción, se tendrán por concluidas las diligencias quedando pendiente sólo el seguimiento al resto de acuerdos, si los hubiere.

Art.157 Si no se lograra solucionar el conflicto individual con el trabajador o la trabajadora, cuando la sanción a imponer sea el despido, la jefatura correspondiente deberá someter el caso a consideración de la Dirección General, a través de la dependencia jurídica para la aplicación de la cláusula “AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES” del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para este efecto la dependencia jurídica, citará al trabajador o a la trabajadora con tres días hábiles de antelación, y enviará copia de dicha convocatoria a los representantes legales del STISSS, a fin cumplir con la cláusula “AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES” del Contrato Colectivo de Trabajo.

Al citatorio, deberá adjuntársele una copia de las diligencias que se hubieren instruido en contra del trabajador o de la trabajadora, así como los elementos probatorios que a ese momento se hubieren incorporado en las diligencias, formalismos que también deberán cumplirse al remitirse la copia del mismo al sindicato.

El citatorio se hará personalmente al trabajador o trabajadora, quien deberá firmar de recibido, en caso éste no quisiera firmar, se hará constar tal circunstancia colocándose una copia del mismo en la cartelera del Centro de Atención donde presta sus servicios; sino se ubica al trabajador o trabajadora se hará la notificación del citatorio por esquila que se fijará en las carteleras del Centro de Atención, dejando constancia de tal

circunstancia. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a hacer del conocimiento del sindicato la notificación relacionada y éste deberá presentar todas las pruebas que obren a su favor, en la audiencia para la cual fue citado. En dicho citatorio se dará a conocer la falta que se le atribuye y que el trámite se ha iniciado por parte de la Dirección General.

Art.158 En la audiencia se le hará saber al trabajador o trabajadora el objeto de la cita, exponiendo en forma clara los hechos constitutivos de la falta laboral. De lo expresado por el trabajador o la trabajadora presunto infractor, se levantará acta.

En la misma audiencia, a solicitud del trabajador, trabajadora o en su caso de la representación sindical, se recibirán las pruebas que ofrezcan y obren en su favor, inclusive la testimonial.

Art.159 La dependencia jurídica, emitirá su valoración de los hechos atribuidos al trabajador o trabajadora, los que pudiesen ser o no considerados constitutivos de falta, a fin de que la dependencia solicitante recomiende la solución a adoptar por parte de la Dirección General.

Art.160 De las actas que se suscriban producto de los casos en que se aplique el derecho de audiencia y Resolución de Quejas y conflictos se extenderán dos originales, de las cuales una deberá entregarse a la representación sindical y la otra quedará en el expediente personal del trabajador o trabajadora.

Art.161 La dependencia jurídica que tramita el procedimiento sancionador, en lo referente a la Solución de Quejas y Conflictos del Contrato Colectivo de Trabajo, deberá concluir el mismo en un lapso no mayor de diez días hábiles luego de conferida la audiencia y recibidos los elementos probatorios antes referidos.

La decisión que adopte la Dirección General respecto al proceso sancionador, de acuerdo a lo regulado en las cláusulas “SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS” y “AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES” del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, deberá ser notificada al trabajador o trabajadora con copia al sindicato.

Art.162 En aquellos casos técnico-médicos u odontológicos en que fuere necesario un dictamen pericial, la dependencia jurídica, a petición de parte o de oficio, nombrará el o los peritos necesarios, fijando los puntos sobre los cuales han de versar el peritaje.

Art.163 En el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, tanto a nivel local como en la dependencia jurídica, deberá permitirse la participación efectiva de los representantes

del sindicato al que pertenezca el trabajador o trabajadora, siempre que se cumpla con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y Código de Trabajo al efecto.

CAPITULO XXIII

Fondo de Protección

- Art.164 A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:
- 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 los trabajadores o trabajadoras, cuando éstos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula número cincuenta y cinco “ Gratificación por Servicios Prestados” del Contrato Colectivo de Trabajo;
 - b. Complemento de Salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;
 - 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.
 - d. El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores o trabajadoras al servicio del Instituto hasta por la cantidad de cinco mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5,000.00) con una tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por el 100% de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de este artículo; y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta 60 meses.
 - e. Pago de Cincuenta por ciento del retiro voluntario de los trabajadores o trabajadoras que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento;
 - f. En caso de muerte de un trabajador o de una trabajadora se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y
 - g. Otras que las partes convengan oportunamente.

- Art. 165 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 del Contrato Colectivo de Trabajo; 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 Contrato 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.
- Art. 166 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 los trabajadores o de las trabajadoras. 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 trabajadores o trabajadoras permanentes.
- Art. 167 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.
- Art. 168 No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de este capítulo, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación, según lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, vigente en el Instituto y en el Reglamento del Fondo de Protección de los Trabajadores del ISSS.
- Art. 169 Cuando el Fondo de Protección no tenga registro de los beneficiarios de cada trabajador o trabajadora del Instituto, deberá hacer uso de los inscritos en el registro que al efecto lleva la División de Recursos Humanos.

CAPITULO XXIV

Disposiciones Finales, Publicidad y Vigencia

- Art.170 Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos en favor de los trabajadores y trabajadoras

por las leyes de la Republica, contratos, convenciones, Contrato Colectivo de Trabajo, normativa vigente y los consagrados por la costumbre del Instituto.

- Art.171 Dentro de los seis días siguientes a aquel en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo, el presente Reglamento se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, entregándoles un ejemplar del mismo, debiendo éstos dejar constancia escrita de su recibo. Y entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer.
- Art.172 En caso de surgir modificaciones en el Contrato Colectivo de Trabajo a raíz de revisiones o negociaciones, éstas se tendrán por incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo y en ningún caso se aplicarán disposiciones de este Reglamento que contraríen el Contrato Colectivo de Trabajo, vigente en el Instituto.
- Art.173 Toda reforma o modificación al presente Reglamento Interno de Trabajo, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en el artículo anterior.
- Art. 174 Mientras el presente reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes no será necesario el plazo de 15 días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.

SAN SALVADOR, AL PRIMER DIA DEL MES DE JUNIO DE DOS MIL ONCE.

Dr. Leonel Antonio Flores Sosa
Director General del ISSS