



**PRESENTADO** a las siete horas con cincuenta minutos del día siete de marzo del año dos mil diecisiete, por el Licenciado Ernesto Enrique Montes, y suscrita por el Señor Milton Giovanni Escobar Aguilar en su calidad de Subdirector General y Representante Legal en funciones del **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, que puede abreviarse **ISSS**.

**INSCRITO** a las trece horas con treinta minutos del día ocho de marzo del año dos mil diecisiete, bajo el número **SIETE**, de folios **TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS** a folios **CUATROCIENTOS SEIS**, ambos frente, del **CENTÉSIMO VIGESIMO CUARTO** Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva este Departamento. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería, así como el acta en donde la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, que puede abreviarse **ISSS** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, cuyas siglas son **STISSS**, el cual tendrá una vigencia de dos años, contado a partir de esta fecha, aprobada y ratificada por las partes. **DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**: San Salvador, ocho de marzo del año dos mil diecisiete.



Ante mí:  
Licda. Jennifer Ramos Chacón.  
Secretaria.-



Lic. Vladimir Stalin Marciano Meléndez  
Jefe Ad-honorem del Departamento Nacional  
De Organizaciones Sociales



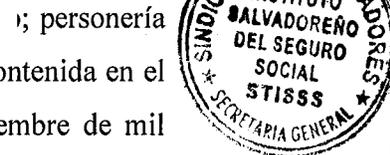
**NOSOTROS: RICARDO CEA ROUANET**, mayor de edad,

de

, con Documento Único de Identidad número c

, actuando en mi carácter de Director

General y como tal Representante Legal del **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, entidad autónoma de Derecho Público, de



; personería que acredito con la documentación siguiente: a) la Ley del Seguro Social, contenida en el Decreto Legislativo un mil doscientos sesenta y tres de fecha tres de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres, publicado en el Diario Oficial número doscientos veintiséis Tomo ciento sesenta y uno, el día once del mismo mes y año, en cuyos artículos uno cuatro, nueve y dieciocho literal i), consta el establecimiento del Seguro Social como una Institución de Derecho Público que realiza los fines de la Seguridad Social que dicha ley determina; que el planeamiento, dirección y administración del Seguro Social están a cargo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, persona jurídica que tiene su domicilio principal en la ciudad de San Salvador; que el Presidente de la República nombra al Director General de dicha Institución, correspondiendo a éste la representación administrativa, judicial y extrajudicial de la misma; b) Certificación expedida en esta ciudad el día once de junio de dos mil catorce por el Licenciado FRANCISCO RUBEN ALVARADO FUENTES, Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República de El Salvador, de la cual consta que a folios veinte frente del Libro de Actas de Juramentación de Funcionarios Públicos que lleva la Presidencia se encuentra asentada el Acta de Juramentación a través de la cual el Doctor RICARDO CEA ROUANET tomó Protesta Constitucional como DIRECTOR GENERAL del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, ante el señor Presidente Constitucional de la República, SALVADOR SANCHEZ CEREN; y, c) Certificación expedida en esta ciudad el día once de junio de dos mil catorce por el Licenciado FRANCISCO RUBEN ALVARADO FUENTES, Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República de El Salvador de la cual consta la emisión del Acuerdo Ejecutivo número sesenta y ocho de fecha once de junio de dos mil catorce mediante el cual el señor Presidente Constitucional de la República, SALVADOR SANCHEZ CEREN, nombró a partir de esa misma fecha, como Director General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, al Doctor RICARDO CEA ROUANET, el cual fue publicado en el Diario



Oficial número CIENTO SIETE, Tomo CUATROCIENTOS TRES de fecha once de junio de dos mil catorce, personería que es legítima y suficiente para suscribir instrumentos como el presente.- Y por otra parte **ARMIDA ESTELA FRANCO VANEGAS**, mayor de edad, del domicilio de \_\_\_\_\_ con Documento Único de Identidad número \_\_\_\_\_ c

\_\_\_\_\_, actuando en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social que se abrevia STISSS, en calidad de Secretaria General de la Junta Directiva General del referido Sindicato, personería que acredito con la documentación siguiente: a) Acuerdo doscientos uno del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, del veintiséis de Junio de mil novecientos sesenta y siete, publicado en el Diario Oficial del diecisiete de Julio del mismo año, en el que se aprobaron los Estatutos del Sindicato y se le concedió Personería Jurídica; b) Reformas de los Estatutos, en cuyo artículo once, consta que los Secretarios General, de Organización y Estadística y Primero de Conflictos de la Junta Directiva General tienen la Representación Judicial y extrajudicial del Sindicato, tales reformas de los Estatutos aparecen publicadas en el Diario Oficial número cincuenta y uno y Tomo trescientos treinta de fecha trece de marzo de mil novecientos noventa y seis; y, c) credencial extendida por la Jefe Interina del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha veintitrés de diciembre de dos mil quince en la que hace constar que a folios trescientos cuarenta y cinco del Vigésimo Séptimo Libro de Registro de Juntas Directivas Generales Sindicales, bajo el registro número trescientos cuarenta y cuatro, aparece que soy la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; personería que también es legítima y suficiente para suscribir instrumentos como el presente.- En la calidad antes indicada, y con expresas instrucciones de nuestros representados, por medio del presente documento OTORGAMOS el siguiente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que consta de OCHENTA Y DOS CLAUSULAS, y sustituirá al Contrato Colectivo de Trabajo inscrito a las catorce horas y quince minutos del día veintisiete de mayo del año dos mil catorce, bajo el número UNO, del folio UNO a folios CINCUENTA Y DOS, ambos frente, del CENTESIMO DECIMO CUARTO Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social.- En fe de lo cual firmamos el presente Contrato Colectivo de Trabajo en la ciudad de San Salvador, a las catorce horas del día uno de septiembre de dos mil dieciséis del año dos mil dieciséis.



## INDICE

<b>CAPITULO I</b> .....	1
OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO; REPRESENTACION DE LAS PARTES Y FACULTADES DEL INSTITUTO .....	1
<i>CLÁUSULA N° 1. OBJETO Y FINALIDAD</i> .....	1
<i>CLÁUSULA N° 2. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO</i> .....	1
<i>CLÁUSULA N° 3. REPRESENTACIÓN DEL INSTITUTO</i> .....	2
<i>CLÁUSULA N° 4.- REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO</i> .....	3
<i>CLÁUSULA N° 5.- FACULTADES DEL INSTITUTO</i> .....	4
<b>CAPITULO II</b> .....	5
DEL PERSONAL.....	5
<i>CLÁUSULA N° 6.- RESPETO, OBEDIENCIA Y TOLERANCIA</i> .....	5
<i>CLÁUSULA N° 7.- EJECUCION DEL TRABAJO</i> .....	5
<i>CLÁUSULA N° 8.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO</i> .....	5
<i>CLÁUSULA N° 9.- CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO</i> .....	6
<i>CLÁUSULA N° 10.- JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO</i> .....	7
<i>CLÁUSULA N° 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES</i> .....	7
<i>CLÁUSULA N° 12.- PERMISOS Y LICENCIAS</i> .....	8
<i>CLÁUSULA N° 13.- TÉCNICOS EXTRANJEROS</i> .....	15
<i>CLÁUSULA N° 14.- TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA</i> .....	16
<i>CLÁUSULA N° 15.- TIEMPO DE TOLERANCIA</i> .....	17
<i>CLÁUSULA N° 16.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</i> .....	17
<i>CLÁUSULA N° 17.- BECAS</i> .....	18
<b>CAPITULO III</b> .....	18



GARANTÍAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES.....	18
CLÁUSULA N°. 18.- SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y DERECHO DE AUDIENCIA.....	18
CLÁUSULA N°. 19.- EXPEDIENTES PERSONALES.....	19
CLÁUSULA N°. 20.- PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	20
CLÁUSULA N°. 21.- TÉRMINO DE PRUEBA.....	20
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>21</b>
DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS .....	21
CLÁUSULA N°. 22.- DEL ESCALAFÓN.....	21
CLÁUSULA N°. 23.- COMISION MIXTA DEL ESCALAFON.....	22
CLÁUSULA N°. 24.- PROMOCION INTERNA.....	23
CLÁUSULA N°. 25.- RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	25
CLÁUSULA N°. 26.- EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL.....	26
CLÁUSULA N°. 27.- SUSTITUCIONES.....	26
CLÁUSULA N°. 28.- TABULADORES DE SALARIOS.....	27
CLÁUSULA N°. 29.- TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES.....	27
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>28</b>
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DIAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO .....	28
CLÁUSULA N°. 30.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS.....	28
CLÁUSULA N°. 31.- DESCANSO SEMANAL.....	29
CLÁUSULA N°. 32.- DÍAS DE ASUETO.....	30
CLÁUSULA N°. 33.- TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	30
CLÁUSULA N°. 34. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO .....	31
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>31</b>
ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	31



<i>CLÁUSULA N° 35.- DERECHO DE ESTABILIDAD.....</i>	<i>31</i>
<i>CLÁUSULA N° 36.- INAMOVILIDAD SINDICAL.....</i>	<i>32</i>
<b>CAPITULO VII.....</b>	<b>32</b>
<b>PRESTACIONES SOCIALES .....</b>	<b>32</b>
<i>CLÁUSULA N° 37.- VACACIONES.....</i>	<i>32</i>
<i>CLÁUSULA N° 38.- AGUINALDO.....</i>	<i>34</i>
<i>CLÁUSULA N° 39.- PRIMA ESPECIAL.....</i>	<i>35</i>
<i>CLÁUSULA N° 40.- ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS.....</i>	<i>36</i>
<i>CLÁUSULA N° 41.- VENTA DE ALIMENTOS.....</i>	<i>37</i>
<i>CLÁUSULA N° 42.- UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL.....</i>	<i>37</i>
<i>CLÁUSULA N° 43.- LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA.....</i>	<i>38</i>
<i>CLÁUSULA N° 44.- TRANSPORTE.....</i>	<i>39</i>
<i>CLÁUSULA N° 45.- VIÁTICOS.....</i>	<i>39</i>
<i>CLÁUSULA N° 46.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD.....</i>	<i>40</i>
<i>CLÁUSULA N° 47.- DESPENSAS FAMILIARES.....</i>	<i>40</i>
<i>CLÁUSULA N° 48.- VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.....</i>	<i>40</i>
<i>CLÁUSULA N° 49.- CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS.....</i>	<i>40</i>
<i>CLÁUSULA N° 50.- MINI-POLIDERPOTIVO DE LOS TRABAJADORES.....</i>	<i>41</i>
<i>CLÁUSULA N° 51.- CONTRIBUCIÓN PARA SALUD.....</i>	<i>42</i>
<i>CLÁUSULA N° 52.- CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES.....</i>	<i>43</i>
<i>CLÁUSULA N° 53.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES.....</i>	<i>44</i>
<i>CLÁUSULA N° 54. FONDO DE PROTECCIÓN.....</i>	<i>45</i>
<i>CLÁUSULA N° 55.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.....</i>	<i>47</i>
<i>CLÁUSULA N° 56.- AYUDA EN CASO DE MUERTE.....</i>	<i>47</i>



*CLÁUSULA N° 57.- SEGURO DE VIDA.....*

*CLÁUSULA N° 58.- DESCANSO PRE Y POST- NATAL.....* 47

*CLÁUSULA N° 59.- DESARROLLO INTEGRAL DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.....* 48

**CAPITULO VIII.....** 48

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL..... 48

*CLÁUSULA N° 60.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....* 48

*CLÁUSULA N° 61.- SANITARIOS, LAVAMANOS, DUCHAS Y AGUA POTABLE.....* 48

*CLÁUSULA N° 62.- MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES.....* 49

*CLÁUSULA N° 63.- NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA.....* 49

**CAPITULO IX.....** 50

PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO ..... 50

*CLÁUSULA N° 64.- RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.....* 50

*CLÁUSULA N° 65. TRANSPORTE O VEHICULO PARA EL SINDICATO.....* 50

*CLÁUSULA N° 66. LOCAL PARA EL SINDICATO.....* 51

*CLÁUSULA N° 67. DEL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO.....* 51

**CAPITULO X.....** 51

DISPOSICIONES GENERALES ..... 51

*CLÁUSULA N° 68. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....* 51

*CLÁUSULA N° 69.- FIANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES.....* 52

*CLÁUSULA N° 70.- ASISTENCIA JURÍDICA.....* 52

*CLÁUSULA N° 71.- AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS.....* 52

*CLÁUSULA N° 72.- FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO.....* 53

*CLÁUSULA N° 73.- INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS Y TRANSACCIONES..* 53



<i>CLÁUSULA N° 74.- REGLAS SOBRE SUSPENSIONES O DESPIDOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES.....</i>	<i>53</i>
<i>CLÁUSULA N° 75.- REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO.....</i>	<i>53</i>
<i>CLÁUSULA N° 76.- DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO.....</i>	<i>53</i>
<i>CLÁUSULA N° 77.- CORRESPONDENCIA.....</i>	<i>54</i>
<i>CLÁUSULA N° 78.- DERECHO DE ASESORES.....</i>	<i>54</i>
<i>CLÁUSULA N° 79.- APLICABILIDAD DE DECRETOS LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS.....</i>	<i>54</i>
<i>CLÁUSULA N° 80.- SALARIOS.....</i>	<i>54</i>
<i>CLÁUSULA N° 81.- TRANSITORIA.....</i>	<i>55</i>
<i>CLÁUSULA N° 82. - VIGENCIA.....</i>	<i>55</i>

## CAPITULO I.

### OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO; REPRESENTACION DE LAS PARTES Y FACULTADES DEL INSTITUTO

#### CLÁUSULA N°.1. OBJETO Y FINALIDAD

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en adelante "el ISSS" o "el Instituto", y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en adelante "el STISSS" o "el Sindicato", celebran el presente Contrato Colectivo de Trabajo que tiene por objeto regular y garantizar:

- a) Las condiciones generales en que el trabajo debe ejecutarse en el Instituto;
- b) Los derechos y prestaciones que se originen para los trabajadores con ocasión de mismo; y
- c) Los deberes que tiene los trabajadores como servidores del Instituto, así como los de este para con aquellos.

Todo ello con el fin de garantizar los derechos y deberes que corresponden a los trabajadores, y al Instituto, así como para procurar obtener un adecuado rendimiento de estos, con la finalidad de que el Instituto otorgue un buen servicio a sus derechohabientes, tal como se lo obliga la Constitución y la ley.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento al principio de igualdad de género y reconociendo la importancia que la mujer tiene en la sociedad salvadoreña, particularmente dentro del Instituto, por redacción y simplificación literal del presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuando en lo sucesivo se haga referencia a "los trabajadores" se entenderá que incluye en forma indistinta a las trabajadoras y los trabajadores.

#### CLÁUSULA N°. 2. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

El Instituto reconoce la personería jurídica y la titularidad del STISSS., para actuar como representante de los trabajadores de aquel, en todos aquellos asuntos que afecten sus intereses como tales. Todo lo concerniente al cumplimiento del presente Contrato será tratado por el Instituto y el STISSS., quien se hará representar a través de su Junta Directiva, el o los representantes que haya nominado en cada Centro de Trabajo, sus



apoderados y/o asesores debidamente acreditados. El Instituto respetará lo establecido en los estatutos del STISSS., y todo lo concerniente a los asuntos internos del mismo.

La relación entre el Instituto y cualquier otro Sindicato constituido con posterioridad al STISSS., será conforme a lo regulado por el artículo 211 del Código de Trabajo.

### **CLÁUSULA N° 3. REPRESENTACIÓN DEL INSTITUTO**

Son representantes del Instituto, en sus relaciones con el Sindicato, y por lo tanto facultan y obligan a aquel en la aplicación del presente Contrato y demás instrumentos normativos que se deriven de este, quienes ostenten los siguientes cargos:

- a) Director General;
- b) Subdirector General;
- c) Subdirector de Salud;
- d) Subdirector Administrativo;
- e) Jefes de Unidad;
- f) Jefes de División;
- g) Quienes ejerzan cargos de Dirección, Supervisión, y Jefatura de Dependencia o Unidad Administrativa, Médica o Técnica, conforme a la estructura organizativa del Instituto y los apoderados de la Dirección o del Consejo Directivo.

Los trabajadores mencionados en la presente cláusula, los nombrados por el Consejo Directivo, así como los asesores temporales o permanentes, colaboradores, secretarías, ordenanzas, motoristas y personal de seguridad de la Dirección General, Subdirección General, Subdirección de Salud, Subdirección Administrativa y Secretaría General y cualquier otro elemento de organización de apoyo directo a la Dirección General, incluyendo el personal de Auditoría Interna, se consideran empleados de confianza y en consecuencia no serán de la competencia de la Comisión Mixta del Escalafón.

Los mencionados en la letra g) conservan el derecho de ser representados por el Sindicato en la defensa de sus intereses como servidores del Instituto, por lo tanto tienen el derecho inalienable de afiliarse a un sindicato.

#### CLÁUSULA N°4.- REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO

Son representantes del Sindicato, en sus relaciones con el Instituto:

- a) Los miembros de la Junta Directiva quienes serán los únicos con competencia en todos los centros de trabajo del Instituto;
- b) El o los representantes que ésta nomine en cada centro de trabajo; y
- c) Los representantes sindicales de las comisiones especiales.

Por tanto sus gestiones facultan y obligan al Instituto en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo.

La Junta Directiva del Sindicato nominará CIENTO CINCUENTA representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los trabajadores del centro de trabajo donde estuvieren destacados.

A partir de la vigencia del presente Contrato y en la medida en que se vayan abriendo nuevos centros de trabajo, además de los 150 ya mencionados, la Junta Directiva del Sindicato nominará una representación sindical en cada uno de dichos centros, quienes tendrán que ser trabajadores permanentes del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán en forma exclusiva a su centro de trabajo. Si un centro de trabajo desaparece, con el mismo desaparece el nombramiento de la Representación del Sindicato.

El Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos, llevando la firma y sello de la Secretaría General y Secretaría de Actas del Sindicato, la cual con solo el sello de recibido de la Dirección General del Instituto surtirá efecto inmediato y será reconocida por las autoridades del ISSS, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, siempre y cuando no sea imputable a las partes. Ambas partes acuerdan que para la acreditación de la calidad de las representaciones sindicales a que se refiere el inciso segundo de esta cláusula, y las representaciones de las Comisiones Especiales bilaterales, será suficiente con la certificación del punto de Actas de Junta Directiva del Sindicato en que se nominaron, presentado a la Dirección General del ISSS, por medio de correspondencia a la Unidad de la Secretaria General.



Dicha certificación con firma y sello de acuse de recibida surtirá efecto no solo frente a los representantes del Instituto en cada centro de trabajo o en su caso en la Comisión Especial correspondiente, sino también frente a las autoridades Jurisdiccionales, lo anterior para los efectos señalados en las Cláusulas: INAMOVILIDAD SINDICAL Y SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y DERECHO DE AUDIENCIA.

Finalmente se acuerda que tanto las representaciones Sindicales a que se refiere el Inciso Segundo de la presente Cláusula como los miembros de las Comisiones Especiales durarán en sus cargos un año a partir de su nombramiento, y podrán ser reelectos o bien sustituidos en el momento que considere pertinente la Junta Directiva del Sindicato a efecto que complete el año de nombramiento del que sustituya en su cargo, para tal efecto se seguirá el procedimiento establecido en el inciso Segundo y Cuarto de la presente Cláusula en cuyo caso los mismos gozarán de la garantía establecida en la Cláusula de "INAMOVILIDAD SINDICAL" del presente Contrato, pero solo por el tiempo que desempeñaren el cargo.

La garantía adicional del que sustituye tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido en el cargo.

Ningún trabajador podrá ser nombrado representante sindical cuando este tuviere proceso administrativo sancionatorio comprobado o en trámite.

#### **CLÁUSULA N° 5.- FACULTADES DEL INSTITUTO**

El Sindicato reconoce el derecho del Instituto de manejar en forma exclusiva la administración de los centros de trabajo y de todas las instalaciones del mismo, así como la dirección de las labores de los trabajadores. Dicho reconocimiento incluye el derecho de planificar, dirigir, coordinar y controlar la operación y uso de todo equipo, cualquiera que sea su clase. También reconoce el derecho del Instituto de estudiar e introducir nuevos métodos de trabajo y el de establecer normas referentes a la operación de sus plantas, manejo de sus equipos u otra clase de bienes.

El Instituto, en el uso de estas facultades, respetará los derechos de los trabajadores. Sin embargo, los cambios que se introduzcan que de alguna forma alteren las condiciones generales o especiales de los trabajadores, se comunicará lo que corresponda previamente al Sindicato, a fin de que este verifique que no se desmejoran las condiciones y derechos de estos en el trabajo.

## CAPITULO II DEL PERSONAL



### CLÁUSULA N° 6.- RESPETO, OBEDIENCIA Y TOLERANCIA

Los trabajadores del Instituto guardarán entre ellos y sus jefes la debida consideración y respeto, acatando las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes en lo relativo a la ejecución de obligaciones en el desempeño de las labores correspondientes a su cargo. Asimismo, los jefes guardarán a los trabajadores el debido respeto, consideración y tolerancia, absteniéndose ambos de maltratarse de obra o de palabra.

### CLÁUSULA N° 7.- EJECUCION DEL TRABAJO

Los trabajadores desempeñarán las labores correspondientes a su cargo, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en el lugar y tiempo señalados al efecto.

Cuando el Instituto adquiera nuevas tecnologías o procesos, procurará que las capacitaciones sean impartidas dentro de la jornada laboral, debiendo proporcionar las herramientas e insumos necesarios para el desempeño laboral.

A falta de instrucciones especiales las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida, a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable, y con la calidad requerida.

Los trabajadores están obligados a comunicar a su jefatura inmediata cualquier anomalía que observen en los servicios que la institución presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del Instituto a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los trabajadores, a los beneficiarios y asegurados, a las propiedades del Instituto o terceras personas. En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de salud ocupacional.

### CLÁUSULA N° 8.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO

Con el objeto de prevenir los riesgos profesionales, y por principio de responsabilidad de los trabajadores, es obligación, como medida preventiva, el uso apropiado de los implementos, prendas y equipos de Seguridad y Salud Ocupacional proporcionados para el desempeño de su trabajo.

Para tal efecto, el Instituto informará, capacitará y proporcionará oportunamente a los trabajadores, útiles, implementos y herramientas, tales como: botas, guantes, anteojos, mascarillas, impermeable y otros, cuando las labores así lo requieran. Se dotara de



equipos de protección individual, según normas y especificaciones ya establecidas, según la actividad o labor que realicen.

Ambas partes verificarán a través de sus representantes en cada centro de trabajo el cumplimiento de esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N°. 9.- CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Los trabajadores se obligan:

- a) A restituir al Instituto en el mismo estado en que se les entregó, los materiales que se les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado; salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito, fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- b) A conservar en buen estado los instrumentos, maquinaria, equipos, herramientas de propiedad del Instituto que estén a su cuidado, o que usen en su labor sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- c) A cuidar y utilizar de manera adecuada las herramientas tecnológicas y los sistemas de información que se le proporcionen y que tenga acceso por las funciones que realizan, siendo responsabilidad de los trabajadores evitar el uso inadecuado de las mismas y dar aviso a las personas designadas, en aquellos casos que por razones ajenas a su persona, las mismas presenten desperfectos o fallas o sean objeto de algún problema para su óptima utilización.

El Instituto y el sindicato deberán observar que se cumpla con lo establecido en los tres literales anteriores.

En caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, los trabajadores inmediatamente lo harán del conocimiento del Instituto por medio de su jefe inmediato y cooperará con el fin de establecer la verdad de los hechos. Para realizar la investigación se le notificará lugar, día y hora a la representación sindical del centro de trabajo de que se trate, caso contrario se tendrá por nulo su resultado.

Si como resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador, este deberá responder por el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo el valúo respectivo. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación del Instituto podrá hacer uso, por medio del

Sindicato, del derecho a que se refiere la cláusula "Solución de quejas y conflictos" y derecho de audiencia" de este Contrato.

Para efecto del pago en concepto de reposición o reparación del implemento de trabajo, el valor del mismo, podrá cancelarse en cuotas, previa solicitud de los trabajadores y autorización por parte de la Dirección General.



#### **CLÁUSULA N°. 10.- JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO**

Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) el goce de vacaciones o licencias;
- b) la suspensión disciplinaria;
- c) las causas que según la ley interrumpen, incluyendo lo establecido en el literal b) del artículo 24 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, o suspenden el contrato individual de trabajo; y
- d) todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

Los trabajadores que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberán dar aviso inmediato al Instituto por cualquier medio a través de su jefatura inmediata y en su ausencia a su instancia superior, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo y el lugar en que se encontrare. 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 presenten en el plazo antes mencionado.

La regulación, procedimiento y demás aspectos relativos al anterior inciso se regirán por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

#### **CLÁUSULA N°. 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**

Los trabajadores al servicio del instituto, deberán cumplir las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del ISSS., y demás disposiciones legales aplicables al Instituto, y especialmente las siguientes:

- a) Los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con asegurados, derechohabientes, autoridades o público en general, deberán brindarles un trato, cortés, atento, ético, humano y diligente; estando obligados, también, a evitar que terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los



bienes e intereses de la institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal, debiendo en dichos casos informar oportunamente a su jefe inmediato y a la representación sindical local.

b) Los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán observar una conducta adecuada y una presentación decorosa; y

c) Los trabajadores de turno en actividades continuas están en la obligación de proseguir en su trabajo en horas extraordinarias cuando no fueren relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas. El Instituto velará porque los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de los trabajadores. Los trabajadores deberán avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no hayan sido relevados. Los trabajadores están obligados a continuar su trabajo en horas extraordinarias, hasta el límite antes dicho, sin necesidad de orden, aviso o instrucciones adicionales, siempre que se encuentren ocupados en labores que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio. En caso de emergencia o catástrofe, nacional o local, incendio, guerras, terremotos, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por el Instituto, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que el Instituto, analizando el caso, determine lo contrario. En dichas circunstancias, si el lugar de residencia del trabajador hubiese sido afectado por la emergencia o catástrofe, nacional o local, incendio, guerras, terremotos, epidemia y otros similares este podrá presentarse al centro de trabajo más cercano a su domicilio mientras le sea imposible presentarse a su centro de trabajo habitual.

d) En general los trabajadores del Instituto estarán sujetos a los deberes y obligaciones que las Leyes de la República les imponen respecto al trato y atención de los pacientes

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable a los trabajadores. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

#### **CLÁUSULA N°. 12.- PERMISOS Y LICENCIAS**

El Instituto concederá permisos y licencias a sus trabajadores para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas, en los siguientes casos:

a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañera o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanas o hermanos, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de éstos y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la Institución.

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.

Cuando el deceso suceda en el País, y en la certificación de la muerte no intervenga el Instituto de Medicina Legal, estos días se contarán a partir de la fecha del fallecimiento. Cuando el deceso fuera certificado por el Instituto de Medicina Legal, la licencia iniciará a partir de la fecha de expedición de la certificación respectiva.

En los casos que el deceso ocurriera en el extranjero, la licencia iniciará a partir del fallecimiento del familiar o del ingreso de éste al país. Si el trabajador necesita trasladarse al extranjero a participar de las honras fúnebres la licencia se otorgará en el tiempo en que esta se realice, de manera continua.

En cualquiera de los casos a que se refiere este literal, el trabajador, deberá anexar a dicha licencia, los documentos que respalden la misma.

En los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose estos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo del trabajador, comprobada la necesidad con constancia médica de que el trabajador asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a lo establecido en este párrafo excederá de treinta días en un mismo año calendario.

Para que estos permisos sean concedidos, el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato, y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de su inasistencia, y deberá justificarlo ante cualquiera de estos, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.



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.

b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones.

c) Por contraer matrimonio civil o religioso el trabajador, hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá una sola vez, siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio. Para el caso de aquel trabajador que quede en estado de viudez podrá hacer uso nuevamente de esta licencia. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.

d) Para recibir los servicios de salud que otorga el Instituto a los asegurados; con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario. Para los efectos de esta prestación, en caso que el trabajador no tenga cita programada, deberá anexar a la licencia o permiso una constancia del lugar donde se recibió el servicio.

e) Los trabajadores que cursen estudios universitarios o técnicos, gozarán de permiso remunerado hasta por tres horas diarias para asistir a sus clases, siempre y cuando los interesados justifiquen la necesidad del mismo y lo presenten a su jefe inmediato y al área correspondiente de la Unidad 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 trabajadores que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto les concederá dos horas diarias de permiso remunerado cuando les corresponda laborar en el turno en que quede comprendido su horario de clases, y ello, únicamente en los días en que se impartan éstas.

Los permisos indicados se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A los trabajadores, en general, que hagan uso de este permiso, se les concederá licencia con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo probar a su jefe inmediato la realización de las mismas, en los cinco días posteriores.

Para obtener los permisos a que se refiere este literal, los trabajadores deberán comprobar su condición de estudiantes, los horarios de estudio, que las materias inscritas no se imparten fuera de las horas de la respectiva jornada de trabajo, y en su caso, las fechas y horas de la realización de sus evaluaciones, debiendo presentar a su jefe inmediato, constancia de haber finalizado su ciclo de estudio y el resultado del mismo, dentro de los quince días hábiles posteriores.

Aquellos empleados que gocen de este beneficio, prescindirán de ello, cuando una asignatura sea inscrita posterior a segunda matrícula, independientemente del centro de estudio donde la inscriba.

f) De manera optativa, el trabajador que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesiten 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 trabajador les corresponde, pero en tal caso el Instituto únicamente pagará la prestación equivalente al salario de un mes;

2) Permiso remunerado hasta por dos horas diarias durante un período continuo de hasta seis meses; tal permiso se concederá al principio o al final de la jornada de trabajo.

Al hacer uso de las licencias de este literal, el trabajador tendrá que presentar a su jefatura inmediata y al área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos



constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifique el goce de la licencia, esto, dentro de los quince días hábiles posteriores al inicio de la misma. Posteriormente, al haber realizado su trabajo de graduación, presentará constancia indicando el resultado del mismo, esto, dentro de los quince días hábiles siguientes de finalizado el trabajo. Caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.

También gozarán de licencia los trabajadores que siendo estudiantes universitarios tuvieren que prestar su servicio social como requisito de graduación, mientras dure la prestación de dicho servicio y sin que el Instituto tenga que pagar prestación alguna, salvo que dicho servicio sea realizado en el Instituto, en cuyo caso se mantiene la relación laboral sin modificación alguna.

En el caso de aquellos trabajadores que tengan que realizar sus horas sociales como requisito para graduarse, el Instituto les permitirá que dichas horas sociales o prácticas profesionales las realicen en sus instalaciones ya sea en su 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.

g) Los trabajadores que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso necesario sin goce de salario por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en el Instituto con todos los derechos que les corresponden.

Se entenderán como cargos Públicos aquellos de elección popular, y los designados o nombrados por el Órgano Ejecutivo, la Asamblea Legislativa, o el Órgano Judicial, o se incorporen a un Organismo Internacional en representación del Gobierno Central o del Instituto.

h) Cuando las licencias se soliciten para participar en becas, cursos, seminarios o congresos, concedidos por otras Instituciones, en los que exista interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en referencia, tendrán derecho a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, comprometiéndose el trabajador a laborar para el Instituto, por lo menos, un tiempo igual al de los estudios realizados. Si no existe interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en



referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, curso, seminario o congreso, pero sin goce de salario. En todo caso, los trabajadores conservarán los derechos inherentes a sus cargos, pero el lapso de duración de la beca, curso, seminario o congreso, para los trabajadores sin goce de salario, no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en este literal no podrá ser prorrogada, ni concedida a continuación de una beca otorgada por el Instituto, ni a través de los permisos personales regulados en el literal i) de esta cláusula.



Para el caso de los congresos y/o seminarios de interés para el Instituto que menciona este literal, la licencia se otorgará con goce de salario solamente una por año calendario.

i) El Instituto concederá, a solicitud del Sindicato, licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para VEINTICINCO trabajadores afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por cien días continuos o fraccionados para cada uno de los VEINTICINCO trabajadores en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebren en el interior o exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo.- El Sindicato podrá sustituir complementariamente, pero no en periodos vacacionales y asuetos a los trabajadores mencionados en esta letra, sin exceder el número de días y de trabajadores antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salarios cuando éste sea reconocido por otra institución.

La Junta Directiva podrá utilizar parte de estos días para capacitar a sus representantes sindicales y miembros de Comisiones o afiliados al Sindicato.

El Instituto concederá licencia con goce de salario para que un máximo de siete trabajadores afiliados al sindicato, simultáneamente o no, por un periodo de cien días continuos o fraccionados, puedan asistir a cursos de capacitación técnica que se celebren en la república.

j) El Instituto concederá licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato a VEINTIÚN miembros de éste simultáneamente por un año calendario COMPRENDIDO ÉSTE DEL PRIMERO DE ENERO HASTA EL TREINTA Y UNO DE



DICIEMBRE de un mismo año. Asimismo, podrá conceder licencia sin goce de salario a cuatro miembros para desempeñar iguales actividades.

k) Los dos miembros representantes del Sindicato en la Comisión Mixta del Escalafón laborarán a tiempo completo en dicha comisión y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por la Junta Directiva del Sindicato (STISSS). El Instituto concederá dicha licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia. Todo lo anterior sin menoscabo de los permisos ya existentes y contemplados en el literal "j" de esta cláusula. (en cumplimiento de la cláusula 23 de este contrato).

Para la acreditación de los miembros que gozarán de la prestación regulada en los literales i), j) y k) de esta cláusula; la Secretaría General del Sindicato enviará a la Dirección General el listado, adjuntando la Certificación del punto de acta donde fueron nombrados; dicha documentación con la firma y sello de recibido del ISSS surtirá efecto inmediato para ambas partes, debiendo tramitar con al menos tres días de anticipación cualquier sustitución, salvo los miembros de la Junta Directiva.

l) A los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. Los trabajadores que hiciere uso de tal derecho, para poder gozar de otra licencia sin goce de salario por motivo personal, deberán laborar para el instituto un tiempo igual al de la licencia gozada, contado a partir de la fecha de su reincorporación. El trabajador que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo. Si hubiere trabajador sustituto desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.

m) Los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo cinco años de servicio en el Instituto, gozarán hasta de una hora diaria de licencia remunerada para efectos de impartir clases en los centros de enseñanza superior, universitaria o tecnológica del país. La licencia indicada únicamente podrá ser concedida al inicio o al final de la jornada de trabajo, y el interesado deberá presentar a su jefe inmediato y al área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases, constancia extendida por el Centro de enseñanza correspondiente, en la cual certifique su nombramiento como docente y el horario asignado para impartir clases.

n) Si una trabajadora lacta a su hijo(a), tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o final de su jornada de trabajo, hasta por un período de seis meses a partir del primer día que se incorpore a su trabajo después de haber concluido su descanso post-natal.

Para el goce de esta prestación, la trabajadora deberá presentar mensualmente a su jefatura inmediata la constancia del médico o médicos que el Instituto designe en la que se especifique que la madre aún tiene capacidad suficiente de producción de secreción láctea.

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

o) En caso de paternidad por nacimiento o adopción el instituto concederá licencia con goce de salario por tres días, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día de nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha de nacimiento. En el caso de adopción el plazo se contará a partir de la fecha de que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso.

Todos los permisos y licencias deberán solicitarse al menos con siete días hábiles de anticipación al goce de la misma, salvo las excepciones reguladas en esta Cláusula.

El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el goce de los permisos y licencias otorgadas conforme a la presente cláusula.

### **CLÁUSULA N°.13.- TÉCNICOS EXTRANJEROS.**

Los técnicos extranjeros que impartieren asesoría en el ISSS., transmitirán los conocimientos específicos y adecuados a por lo menos dos salvadoreños trabajadores del Instituto en la correspondiente área, materia o especialidad. En aquellas áreas o disciplinas donde ya se encuentren laborando uno o varios trabajadores, la asesoría se dará específicamente a éstos; pero cuando la asesoría sea de índole general y se requiera la participación de más trabajadores, ambas partes propondrán candidatos; en este último caso, el Instituto comunicará al sindicato, con la debida antelación, dichas asesorías.



La Comisión Mixta vigilará porque los candidatos propuestos reúnan los requisitos. Al terminar la asesoría, lo manifestado por el técnico y los resultados de las pruebas a que hayan sido sometidos, determinarán al trabajador o trabajadores que ocuparán las plazas nuevas, reclasificaciones o cualquier otro movimiento escalafonario en caso de haber lugar.

#### **CLÁUSULA N°. 14.- TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA**

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.

Los trabajadores por contrato con plaza permanente solo firmarán el Contrato al inicio de su contratación, prorrogándose este de forma automática cada año.

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 realizarse la parte de la obra que al trabajador 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 con siete días de anticipación, por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores; dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Inspección General de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el Instituto deberá pagar a los trabajadores 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 una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.



Los trabajadores que desempeñen labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, salvo las excepciones indicadas, tendrán derecho a gozar de plaza permanente en el siguiente ejercicio presupuestario.

El Instituto en cada ejercicio presupuestario hará gestiones ante la autoridad competente, para que los trabajadores por contrato puedan ser trasladados a Ley de Salarios tomando en cuenta la antigüedad del trabajador.

Los contratos individuales de los trabajadores 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.

#### **CLÁUSULA N°. 15.- TIEMPO DE TOLERANCIA**

Los trabajadores tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, por casos imprevistos, se le concederá un período de tolerancia hasta de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal, según la ley respectiva. En caso que un trabajador haga uso de este tiempo de tolerancia durante dos o más semanas consecutivas en un mismo mes calendario deberá justificarlo.

#### **CLÁUSULA N°. 16.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

El Instituto impartirá para el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de los trabajadores, eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para los trabajadores del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo.

En la formulación de dichos eventos, se atenderá fundamentalmente la formación técnica y desarrollo intelectual de los trabajadores, para que estos se acoplen adecuadamente al desarrollo institucional y avances tecnológicos que se adopten en procura de lograr mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los derechohabientes. El sindicato propondrá y desarrollará eventos de capacitación de común acuerdo y conjuntamente con las dependencias encargadas de estas actividades en el Instituto.

Los trabajadores cuando sean seleccionados, deberán asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en la tarea específica que desempeñe.

El adiestramiento o capacitación que reciban los trabajadores, servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes. El área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos, llevará un registro actualizado de los eventos realizados así como de



los que los hubieren recibido, asimismo debe dejar constancia de la participación de cada trabajador en su expediente personal, y copia de ella se remitirá a la Comisión Mixta del Escalafón.

#### **CLÁUSULA N°. 17- BECAS**

El Instituto podrá otorgar becas a sus trabajadores 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 de la institución y con base a programas previamente formulados.

La comisión interna de becas estará integrada por tres miembros por parte del ISSS., 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 de la Institución, 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.

Los trabajadores favorecidos con una beca quedarán sujetos a las disposiciones que establece el reglamento para el otorgamiento de becas a los empleados del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

### **CAPITULO III.**

#### **GARANTÍAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES**

#### **CLÁUSULA N°. 18.- SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y DERECHO DE AUDIENCIA**

Con el propósito de mantener, mejorar y estrechar la armonía entre el Instituto y sus trabajadores, las partes contratantes se comprometen a someter previamente la solución de los conflictos individuales que surgieren relacionados con la prestación de servicios o cuando esté siendo afectado lo establecido en este Contrato, al conocimiento de los representantes del Instituto en la dependencia respectiva y de los representantes del sindicato a que se refiere la cláusula "REPRESENTANTES DEL SINDICATO" de este



Contrato. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta cláusula, los representantes del Sindicato, no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del Instituto, la solución a los conflictos que ahí surjan.

En última instancia se discutirán dichos conflictos por la Dirección General y/o sus apoderados y los Representantes Legales del Sindicato.

Tratándose de conflictos colectivos por el sindicato conocerá su Junta Directiva, quien podrá encomendar su conocimiento a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En los procedimientos administrativos sancionatorios, el Instituto garantizará a todos los trabajadores sus derechos de audiencia y defensa, según lo establecido en la Constitución de la República y la normativa laboral aplicable, con la finalidad que sus decisiones estén fundadas en hechos concretos y veraces, determinando de manera puntual el grado de responsabilidad y participación de cada trabajador.

Los trabajadores deberán ser enterados inmediatamente por escrito de las diligencias que se le instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan a efecto de garantizar su defensa. Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador, deberá ser conocido por este inmediatamente y entregada una copia al Sindicato. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador, y se le entregará copia legible, quien firmará acuse de recibo y si no quisiere o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquela que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador tendrá derecho a hacer del conocimiento del sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores o al sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruyan, siempre que estos lo soliciten.

Se revisará y modificará, en lo que fuere pertinente, el Reglamento Interno de Trabajo en lo relativo al procedimiento administrativo sancionador para un mejor desarrollo de las garantías procesales de cada trabajador, a nivel Institucional.

#### **CLÁUSULA N°. 19.- EXPEDIENTES PERSONALES**

El Instituto deberá tener un expediente personal de cada trabajador el cual contendrá toda su historia laboral, disciplinaria y de méritos recibidos en la Institución, a excepción de la que se retire por el procedimiento que estipula la cláusula "PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS". Dicho expediente, debidamente foliado deberá



archivarse en el área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos y la información existente fuera del mismo no tendrá valor alguno.

Los trabajadores tendrán derecho, en horas hábiles de trabajo en las oficinas correspondientes, a 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 nominados en la cláusula "REPRESENTANTES DEL INSTITUTO", el Sindicato deberá presentar autorización escrita de los mismos para consultar sus expedientes personales.

#### **CLÁUSULA N°. 20.- PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS**

El Instituto al momento de imponer al trabajador 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.

Si las faltas que hubiesen sido sancionadas por el Instituto o cometidas fuesen dispensadas, únicamente aparecerán en el expediente del trabajador por un año contado a partir de la fecha en que se cometieron las faltas, salvo lo dispuesto en el inciso último de esta cláusula. Se considera como causa atenuante el haber permanecido el trabajador durante el transcurso de un año sin cometer falta. Se exceptúa de lo anterior el cometimiento de faltas que por acuerdo entre las partes deban mantenerse.

La excepción a que se refiere la cláusula "EXPEDIENTES PERSONALES", implica que el área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos insertará en el folio en que conste la sanción, ya sea de oficio, a solicitud del trabajador, o del Sindicato, una razón que diga: "SANCIÓN PRESCRITA", indicando la fecha en que se realiza la anulación, lo cual se hará en cumplimiento a lo establecido en la presente cláusula.

El Instituto garantizará que esta leyenda se imprima en el folio a través de un sello cuyo tamaño de letra cubra, por lo menos, un setenta y cinco por ciento del largo en diagonal a cuarenta y cinco grados del folio, o folios, de que se trate.

#### **CLÁUSULA N°. 21.- TÉRMINO DE PRUEBA.**

Los trabajadores que ingresen a laborar en el Instituto en plaza permanente se entenderán contratados a prueba por un plazo de treinta días. Vencido este plazo y una vez seguido el procedimiento establecido en la cláusula denominada "RECLUTAMIENTO

EXTERNO", si el trabajador continuase laborando, se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

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

#### CAPITULO IV DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS

##### CLÁUSULA N°. 22.- DEL ESCALAFÓN

El sistema escalafonario implantado en el Instituto, tendrá por objeto:

- a) Analizar, clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador; y
- c) Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador.

Para el funcionamiento del sistema escalafonario, existirán y deberán mantenerse actualizados, cuando fuere necesario, los siguientes instrumentos:

- 1) Manual de evaluación de puestos, que contiene los factores que sirvan de base para valorar las funciones o actividades de los puestos;
- 2) Manual de clasificación de puesto, que concentra los puestos en grupos homogéneos en cuanto a su evaluación, ubicándolos en la clase correspondiente;
- 3) Tabuladores de Salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador en el que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe;
- 4) Manual de calificación al mérito personal, que contiene las disposiciones generales que permiten calificar el rendimiento y demás factores comprendidos en el mismo;
- 5) Reglamento de Administración del Sistema, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso, el cual será elaborado de común acuerdo entre las partes.

Los documentos mencionados en los numerales anteriores, forman parte del presente contrato y en ausencia de los mismos, se actuará conforme a lo que establezcan las partes contratantes.

### **CLÁUSULA N°. 23.- COMISION MIXTA DEL ESCALAFON**

La comisión Mixta del Escalafón a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad en todo aquello que se relacione con el sistema escalafonario, lo siguiente:

- a) Emitir opinión para la adjudicación de todas las plazas nuevas o vacantes que no correspondan a la máxima autoridad y la Dirección General del ISSS su nombramiento;
- b) Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo;
- c) Atender y opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo;
- d) Supervisar el manejo de las bolsas de trabajo a nivel nacional, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas; y
- e) En general, emitir opinión en todo aquello que se relacione con el adecuado funcionamiento del Sistema Escalafonario.

La Comisión Mixta del Escalafón estará integrada por cuatro miembros, los cuales serán nominados dos por cada una de las partes y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por las partes a la cual representan. Los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón en el desempeño de sus funciones, laborarán a tiempo completo, tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las atribuciones que les corresponden y para sus actuaciones, se sujetarán a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Administración del Sistema Escalafonario y en su propio Manual de Funcionamiento.

Este último debe ser aprobado por ambas partes para que tenga validez. Ambas partes, con el objeto de viabilizar la labor de la Comisión Mixta del Escalafón, crearán y organizarán en cada uno de los centros regionales de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután; una sub-comisión que tendrá bajo su responsabilidad, los aspectos que aquella le delegue. Dichas Comisiones estarán conformadas por un designado de la administración y uno por la Junta Directiva del Sindicato, que labore en dicha Unidad; para este efecto, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las labores que les correspondan, fijarán el horario de trabajo.



En los demás centros de trabajo, la representación sindical local correspondiente, supervisará el manejo adecuado de las bolsas de trabajo. No obstante las atribuciones de la Comisión Mixta del Escalafón consignadas en esta cláusula, la facultad decisoria corresponde a la Dirección General, de conformidad con la Ley y este Contrato y para ejercerla tomará en cuenta, entre otros criterios, la opinión de la Comisión Mixta del Escalafón.



El personal administrativo que labora para la Comisión Mixta del Escalafón, en cuanto a la Evaluación del Mérito Personal, será evaluado en forma alterna por ambas representaciones, correspondiéndole un año a cada una de ellas, iniciando la representación de la Administración a partir de la vigencia de este Contrato.

#### **CLÁUSULA N°. 24.- PROMOCION INTERNA.**

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

La selección del candidato 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 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 haber candidatos para la selección en la forma establecida en los literales a), y b), se procederá a;

- c) Promover Concurso Institucional.

La promoción del concurso institucional es competencia del Unidad de Recursos Humanos, el cual deberá publicar con ocho días hábiles de anticipación por lo menos, los correspondientes avisos, carteles o anuncios que contendrán los requisitos del puesto y



demás condiciones para participar. Este procedimiento no deberá interpretarse como excluyente para ningún trabajador y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador del Instituto que llene los requisitos y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia y antigüedad determinarán su elección.

Si fuere necesaria la realización de exámenes, será el Unidad 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 sea promovido a una clase superior, por reclasificación, cambio de nombramiento, promoción o cambio automático, recibirá en concepto de ajuste salarial, un mínimo del cinco por ciento calculado en base al salario que a la fecha de su promoción devengue; cuando sea a un puesto de jefatura al que se promueve el trabajador, recibirá un ajuste salarial mínimo de un diez por ciento calculado en base al salario que a la fecha de promoción devengue.

En procura de salvaguardar los intereses institucionales y bajo el principio de estabilidad laboral, aquellos recursos internos que habiendo sido promovidos en los puestos descritos en los literales a), b), c), d), e), f) y g) de la Cláusula No. 3, de este Contrato, y que por cambios de Administración sean removidos de dichos cargos, podrán retornar al puesto que ocupaban antes de la promoción, asignándoles el salario que devengaban antes de dicha promoción, considerando para ello los incrementos que durante el período que estuvo promocionado se hubiesen otorgado; respetándose los aspectos de horas contratadas, antigüedad, méritos profesionales, conducta, desempeño en los puestos de trabajo, entre otros.

De existir conflicto sobre la aplicación de la presente cláusula, serán resueltas por ambas partes. Aquellas promociones que sean afectadas por el ejercicio de esta cláusula, se resolverán bajo los mismos términos.

d) Los Médicos Residentes becarios al finalizar su residencia respectiva, tendrán en el siguiente año, prioridad para ser contratados si existiera horas médicos u horas odontólogos disponibles; Los interinatos que se encuentren disponibles serán ocupados por dichos médicos egresados de los diferentes programas de formación con los que cuenta el Instituto, quienes concursarán entre sí, en igualdad de condiciones.

A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón entregue la opinión relacionada a la promoción interna, las jefaturas tendrán hasta cien días hábiles para hacer efectivo el nombramiento que corresponda.



#### **CLÁUSULA N°: 25.- RECLUTAMIENTO EXTERNO**

El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores, para conformar las bolsas de trabajo y ocupar puestos nuevos o vacantes y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "PROMOCIÓN INTERNA" y "SUSTITUCIONES", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen al Instituto el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, el área correspondiente de la Unidad 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 actualizados de las personas que conforman las bolsas de trabajo serán proporcionados en los meses de enero y julio de cada año al a la o el representante sindical del STISSS de su respectivo centro de trabajo, por la dirección o jefatura correspondiente. La Comisión Mixta del Escalafón dispondrá de listados de las personas que conformen las bolsas de trabajo y vigilará el cumplimiento del proceso anterior. Los criterios que se aplicarán para que un trabajador interino ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza.

Los trabajadores que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo y Seguridad Social, la primera será impartida por el Sindicato y la segunda por el Instituto; ambas capacitaciones se harán en coordinación con el área correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos, dicha inducción no deberá exceder de cuatro horas.

A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón entregue la opinión relacionada al reclutamiento externo, las jefaturas tendrán hasta cien días hábiles para hacer efectivo el nombramiento que corresponda.



## **CLÁUSULA N°. 26.- EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL**

La evaluación del mérito personal forma parte del Sistema Escalonario, será vigilado por la Comisión Mixta del Escalafón y tiene por objeto: determinar el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

Todos los trabajadores, para la aplicación de esta Cláusula, serán evaluados una vez al año en el mes de octubre.

Los trabajadores que por cualquier causa se encuentren gozando de licencia en la fecha en que se realice la evaluación, para efectos de la misma, se calificarán tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado.

Los miembros de la Junta Directiva, los representantes en la Comisión Mixta del Escalafón y los miembros con licencia sindical del STISSS, a que se refiere la cláusula 12 literal "j", serán evaluados por la Secretaría General del Sindicato y a éste quien la Junta Directiva designe.

Los trabajadores podrán pedir revisión de su evaluación al ser notificados de la calificación obtenida, petición que se hará por escrito en el mismo formulario de evaluación, el cual deberá tener un espacio para tales efectos, pudiendo no firmar la notificación respectiva. De la revisión, conocerá la Comisión Mixta del Escalafón, quien se abocará al jefe para que justifique la calificación de la evaluación realizada.

Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará el día ocho del mes de enero del siguiente año, o el viernes más próximo a dicha fecha.

## **CLÁUSULA N°. 27.- SUSTITUCIONES**

En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, el Instituto podrá contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, dándoles prioridad a las personas de la bolsa activa de trabajo y aquellos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes excepto el de la inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador sustituido al finalizar su licencia, implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el Instituto.

En todo caso, las ausencias temporales deberán ser cubiertas por personal que se encuentre en la bolsa activa de trabajo del Instituto, dando prioridad a la antigüedad y resultado de las evaluaciones de los trabajadores 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: personal médico hospitalario, de emergencia o cuando de no hacerlo así, se recargue el trabajo de los demás trabajadores, el Instituto se obliga a cubrir la ausencia del titular de la plaza a la mayor brevedad posible. La Comisión Mixta del Escalafón velará por que se cumpla lo dispuesto en esta cláusula.



### **CLÁUSULA N°. 28.- TABULADORES DE SALARIOS**

Los tabuladores de salarios, forman parte del Sistema Escalonario y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva única y exclusivamente con el Sindicato Titular (STISSS). Se incorporan los salarios autorizados por el Consejo Directivo conforme lo faculta la ley. Dichos incrementos deberán aplicarse a la estructura de los tabuladores bajo cualquiera de las formas siguientes:

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

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

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

No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado. Al ser ajustados los tabuladores Salariales, el ISSS entregará una copia al STISSS.

### **CLÁUSULA N°. 29.- TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES**

Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por la Dirección General o las jefaturas de División o Unidad correspondientes, previo dictamen de la Comisión Mixta del Escalafón o Subcomisión respectiva, las cuales llevarán un registro de dichas solicitudes que les serán entregadas directamente por el trabajador interesado.

Se entiende por permuta el intercambio entre dos empleados que ocupan el mismo puesto. Se entiende por traslado el desplazamiento de un trabajador de una dependencia/



área a otra en su mismo puesto; que se realiza a petición de un trabajador o a solicitud del Instituto.

Cuando un trabajador en el desempeño de sus labores acepte ser trasladado del lugar en donde reside a otro sitio, con carácter permanente y por necesidades del servicio o ascenso, el Instituto le proporcionará el importe de su pasaje, el de su cónyuge o compañero de vida, de los hijos y de los padres, si dependieran económicamente del trabajador, además le proporcionará los gastos ocasionados por el traslado hasta por una cantidad equivalente a cuarenta días de su salario. Lo dispuesto en este párrafo no se aplica en los casos de permutas y traslados solicitados por los trabajadores.

Los traslados temporales no podrán exceder de veinte días y en todo caso el Instituto se obliga a pagar los viáticos correspondientes.

A partir de la fecha en que la Comisión Mixta del Escalafón entregue la opinión relacionada al traslado o permuta, las jefaturas tendrán hasta cien días hábiles para hacer efectivo el nombramiento que corresponda.

## **CAPITULO V**

### **JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DIAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO**

#### **CLÁUSULA N°. 30.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS**

Los horarios y turnos de trabajo serán establecidos por el Instituto en atención al mejor servicio, los cuales se incorporarán al Reglamento Interno de Trabajo.

El Instituto fijará originalmente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con el Sindicato so pena de nulidad declarada por la autoridad competente.

Los casos de desacuerdos serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, a la índole de las labores del Instituto y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido. La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas y se pagará conforme lo establece el Código de Trabajo. Sin embargo, por necesidad del servicio podrá pactarse jornada nocturna de ocho horas con el pago correspondiente de la hora en exceso de siete.

Podrán establecerse jornadas rotativas continuas de trabajo en aquellos casos en que la índole del servicio lo requiera.

Por regla general ningún trabajador deberá laborar más de una jornada, salvo lo dispuesto en la Cláusula "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES" de este Contrato. Entre el término de una jornada y el inicio de la otra deberá mediar un mínimo de ocho horas, salvo los casos de emergencia.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales y contractuales, no excederá de ocho horas diarias.

El Instituto a través de las Subdirecciones de salud y administrativa, en los centros de trabajo donde corresponda, establecerán en el mes de diciembre de cada año la cantidad de horas mensuales a laborar por los trabajadores, para que por medio de sus jefaturas locales realicen las programaciones mensuales de turnos rotativos en los planes de trabajo, tomando en consideración los criterios definidos por ambas partes en el acta suscrita a las ocho horas del día veinte de noviembre de dos mil catorce.

#### **CLÁUSULA N°. 31.- DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores tendrán derecho a dos días continuos de descanso semana remunerados por cada semana laboral. El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día. Los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

A los trabajadores que laboran en los servicios hospitalarios y a 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 tendrán derecho a dos días de descanso semanal consecutivos remunerados, pudiendo el Instituto señalar otros días que no sean los establecidos en el inciso anterior, pero en ningún caso podrán coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato como días de asueto.

Si 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 regulada en la cláusula 34 literal d) de este contrato y al correspondiente descanso compensatorio remunerado. En ningún caso la semana laboral excederá de cuarenta horas salvo excepciones debidamente justificadas, lo cual se aplicará tanto en área administrativa, como hospitalaria.

Si el salario se estipulase por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la remuneración de los días de descanso y asueto.



El día de descanso compensatorio será remunerado con salario básico y deberá concederse dentro de los treinta días siguientes del día trabajado.

### **CLÁUSULA N°. 32.- DÍAS DE ASUETO**

Los trabajadores del Instituto gozarán de asueto remunerado durante los días siguientes:

- a) uno y dos de enero;
- b) jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) uno de mayo, Día del Trabajador;
- d) diez de mayo, Día de la Madre;
- e) Día del Trabajador de la Seguridad Social;
- f) diecisiete de junio, Día del Padre;
- g) quince de septiembre, Día de la Independencia;
- h) dos de noviembre, Día de los Difuntos;
- i) día de la constitución del Sindicato (STISSS);
- j) veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre.

Además, los trabajadores 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.

El día de la constitución del Sindicato se gozará el dieciséis de diciembre, si fuese viernes, caso contrario, se gozará el día viernes previo a la fecha antes mencionada.

### **CLÁUSULA N°. 33.- TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

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

Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie solicitud por escrito de la jefatura inmediata superior o de quien haga sus veces; no obstante, será decisión del trabajador aceptar laborar en dicho tiempo, salvo lo dispuesto en la cláusula "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES" de este contrato. Cuando el trabajador no aceptare laborar en el tiempo extraordinario solicitado deberá hacerlo saber por escrito a su jefe inmediato, sin que esto se considere falta de colaboración.

En ningún caso se deberá encomendar laborar en tiempo extraordinario por menos de media hora.



#### **CLÁUSULA N°. 34. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

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) Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador que lo labore tendrá derecho a su salario básico, más al recargo del ciento por ciento de éste y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.
- e) El trabajo comprendido en las letras b), c) y d) en que se labore tiempo que exceda a la jornada ordinaria, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora; pero el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día;
- f) El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana o en las siguientes, sin sobrepasarse de un mes.



Todos los pagos a que dé lugar lo regulado por esta cláusula se harán efectivos por el Instituto dentro de los treinta días hábiles siguientes después de haberse reportado, salvo casos de huelga, caso fortuito o fuerza mayor y por ningún motivo compensado con tiempo u otra forma de pago que no sea en moneda de curso legal.

### **CAPITULO VI ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

#### **CLÁUSULA N°. 35.- DERECHO DE ESTABILIDAD**

Los trabajadores gozarán de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa



legalmente justificada, conforme a la ley, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones que las partes acuerden al respecto.

En caso de despido con responsabilidad para el Instituto, este deberá indemnizarle con una cantidad equivalente a un mes de salario por cada año laborado y proporcionalmente por fracción del mismo. Servirá de base para calcular el monto de la indemnización el salario que el trabajador estuviere devengando a la fecha del despido.

#### **CLÁUSULA N°. 36.- INAMOVILIDAD SINDICAL**

Gozarán de inamovilidad. Los miembros que integran la Junta Directiva General, los Representantes Sindicales a que se refiere la Cláusula número cuatro de este contrato, los Miembros de la Comisión Mixta del Escalafón que representan al Sindicato, los Miembros del Fondo de Protección que representan al sindicato, el miembro de cada Subcomisión Mixta del Escalafón que representen al Sindicato en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután, los miembros de la Comisión de Becas que representan al Sindicato y hasta un máximo de cinco trabajadores que resultaren electos en Asamblea para conformar la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y que no gocen de la protección de la presente cláusula, por el tiempo que dure la negociación de dicho contrato; y en consecuencia, no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.

### **CAPITULO VII**

#### **PRESTACIONES SOCIALES**

#### **CLÁUSULA N°. 37.- VACACIONES**

Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de período único, período fraccionado o la combinación de ambos según convenga a los intereses del Instituto.

En el sistema de período único los trabajadores gozarán de veintiún días de vacaciones; en el sistema de período fraccionado, gozarán de tres períodos de vacaciones así:

- 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.

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.

El recargo en concepto de vacaciones se devengará en relación a cada uno de los períodos de las mismas, y se pagará antes que el trabajador empiece a gozarlas cuando de se trate de período único y en el mes de su fecha de ingreso cuando se trate de período fraccionado.

Para tener derecho al período de veintiún días de vacaciones continuas, los trabajadores deberán acreditar un año de trabajo continuo en el Instituto y un mínimo de doscientos días trabajados en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedase comprendido dentro de un período de vacaciones, continuas o fraccionadas, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dichos períodos.

A los trabajadores que por cualquier motivo no gocen de los tres períodos de vacaciones fraccionadas, el Instituto únicamente les reconocerá la remuneración y el recargo correspondiente a los períodos de goce de vacaciones. Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.



Los trabajadores interinos o temporales a quienes les sea aplicable el sistema de vacaciones fraccionadas, gozarán de los períodos de vacaciones que quedasen comprendidos en el correspondiente plazo de prestación de servicios.

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, y el recargo correspondiente, ésta se calculará en base a mes de 30 días y se tomará en cuenta:

- 1) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del período único o del último de los períodos fraccionados de vacaciones, cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; y
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha de iniciación del período único o de cada uno de los períodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie.

Cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá cambiarse, a los trabajadores su sistema de goce de vacaciones; pero una comisión bipartita velará para que al efectuarse los cambios no desmejoren los servicios ni se perjudique a los trabajadores.

El Instituto cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos en que corresponda.

#### **CLÁUSULA N°. 38.- AGUINALDO**

Los trabajadores 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 cuando estos tuvieren un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores 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. El pago en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los trabajadores en el lapso comprendido entre el ocho y doce de diciembre de cada año.

Para calcular la remuneración que el trabajador 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 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.

Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores 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 estas fueren solo de medio día.

Para los trabajadores con más de un año de servicio en el Instituto, las licencias sin goce de sueldo no afectarán esta prestación siempre que hayan laborado 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.

Los trabajadores interinos tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado. Para el cálculo de dicho tiempo únicamente 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.-

### **CLÁUSULA N°. 39.- PRIMA ESPECIAL**

Los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla:

- 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 recibirá 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 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 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.- Así mismo todos los que voluntariamente se hayan retirado antes del 29 de junio o que no estén nombrados en esta misma fecha.- Los trabajadores 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 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 interinos que se encontraren laborando al veintinueve de junio de cada año, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo laborado.

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.

#### **CLÁUSULA N°. 40.- ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS**

El Instituto proporcionará alimentación a los trabajadores a sus servicios, nombrados o destacados en los centros hospitalarios, incluyendo el personal de apoyo y



mantenimiento, cuando laboren en jornadas ordinarias continuas diurnas o nocturnas y comprendan en ellas el tiempo durante el cual debieran tomar sus alimentos.

Para el resto de trabajadores a su servicio, el Instituto proporcionará en concepto de ayuda económica, para que éstos puedan proveerse de sus alimentos cuando quedare comprendido dentro de su jornada de trabajo, el tiempo que corresponda tomar aquellos, un subsidio en dinero, equivalente a un dólar con veinticinco centavos de los Estados Unidos de Norteamérica (\$1.25) por cada día efectivamente laborado.

El Instituto concederá cuarenta minutos por cada tiempo de comida, para que sus trabajadores tomen sus alimentos dentro de la jornada efectiva de trabajo destinando para ello un lugar adecuado.

El Instituto no proporcionará la pausa para tomar alimento ni el pago del subsidio de alimentación, cuando la jornada inicie o finalice con una pausa para tomar los alimentos.



#### **CLÁUSULA N°. 41.- VENTA DE ALIMENTOS**

El Instituto se obliga, de acuerdo con las disponibilidades de espacio que ofrezcan los edificios, a permitir la instalación y funcionamiento de puestos de venta de alimentos preparados para el consumo inmediato, para que los trabajadores, los asegurados y sus beneficiarios puedan proveerse de comida.

El Instituto al conceder los permisos para la operación de tales puestos de venta, señalará obligaciones al concesionario de observar orden e higiene y cobrar precios justos. Los Directores de los Centros de Atención o jefes de las Dependencias donde funcionen puestos de venta de alimentos, vigilarán conjuntamente con el correspondiente Representante Sindical, su adecuado funcionamiento. Cuando a juicio del Sindicato se viole lo señalado anteriormente, lo hará del conocimiento de la Dirección o Jefatura de la dependencia Local, la que deberá tomar las medidas correctivas necesarias para resolver.

#### **CLÁUSULA N°. 42.- UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL**

El Instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo, necesiten uniformes y/o ropa especial para el desempeño de sus labores, cuatro equipos anuales de buena calidad. La tela para uniformes será entregada en el mes de mayo de cada año y los zapatos, en dos entregas, mayo y noviembre de cada año.

El uso de los uniformes proporcionados por el instituto a sus trabajadores, es de carácter obligatorio para el desempeño de sus labores.



A los trabajadores que ingresen a trabajar permanentemente se les dotará a la mayor brevedad posible de sus respectivos uniformes o ropa especial. Como parte de la ropa especial de trabajo, el instituto en igual número de los uniformes que reciban por año proporcionará zapatos a enfermeras graduadas, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicio, técnicos en mantenimiento, mensajeros que se transportan a pie, personal de lavandería, personal de alimentación y dietas, vigilancia, motoristas, técnicos de arsenal quirúrgico y otros trabajadores que las partes de mutuo acuerdo determinen que lo necesitan. El instituto cumplirá con la obligación contenida en esta cláusula, proporcionando la tela y el valor de la confección cotizada por el instituto, así como los zapatos o el valor de los mismos cotizados por el instituto.

El instituto realizará previa a la primera entrega de uniformes y de ropa especial regulada en el presente contrato, investigación de mercado para establecer, el valor de la confección de las mismas, dicho valor se aplicará durante la vigencia del contrato o su prórroga.

Se entiende que la prestación de uniformes y/o ropa especial es extensiva al personal de enfermería, además de aquellos que tradicionalmente gozan de esta prestación.

A todos los trabajadores sociales, de terapia física y psicólogos clínicos que se desempeñan como tales, se les proporcionará como uniforme, gabachas.

Los zapatos mencionados anteriormente se proporcionarán de acuerdo al instructivo para la creación y uso de uniformes de los trabajadores del instituto y para cuyo efecto se modificará en tal sentido, con la participación del instituto y el sindicato.

El lavado de ropa especial utilizada por el personal, que por la índole del trabajo que realizan sea de aquellos que puedan resultar riesgos de contaminación, será efectuado por el Instituto de acuerdo con el manual de uniformes y ropa especial.

La prestación regulada en esta cláusula, será aplicada a los veintiún miembros activos del sindicato que tengan derecho a dicha prestación, y que se encuentren de licencia con goce de salarios por atender asuntos relacionados con el sindicato tal como se estipula en la cláusula de "PERMISOS Y LICENCIAS".

#### **CLÁUSULA N°. 43.- LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA**

En los lugares de trabajo, en donde por la índole de las labores que desempeñan los trabajadores estos requieran local para cambiarse de ropa, el instituto se los

proporcionará con separación de sexos, convenientemente amueblados y con casilleros para guardar sus prendas personales con toda seguridad.



#### **CLÁUSULA N°. 44.- TRANSPORTE**

El Instituto proporcionará gratuitamente transporte en vehículos adecuados, a los trabajadores que terminen sus labores de las veintidós horas en adelante, para suplir las deficiencias del servicio público y hasta en tanto no exista un buen servicio de esta naturaleza.

Dicha prestación será concedida también a los trabajadores cuyos servicios se requieran en caso de emergencia, fuera de su jornada normal de trabajo, transportándolos de y hacia sus hogares.

En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el Instituto les concederá por días laborados DOS dólares exactos de los Estados Unidos de Norteamérica (\$2.00) por cada día efectivamente laborado el cual se hará efectivo a partir del uno de octubre de dos mil dieciséis. Si las tarifas del transporte colectivo aprobadas por el ente correspondiente sufrieren algún cambio oficial, ésta cláusula podrá ser revisada por ambas partes.



#### **CLÁUSULA N°. 45.- VIÁTICOS**

El Instituto reconocerá gastos por viáticos por cuota diaria a sus trabajadores, cuando salgan de la sede de su trabajo, en cumplimiento de misión oficial dentro de la jornada de trabajo, cuando la misión exceda de siete horas en el territorio de la República y por orden de sus respectivos jefes; excepto cuando la misión oficial se realice de las Unidades situadas en el Municipio de San Salvador, hacia los centros de atención de: Ilopango, Nueva San Salvador, Apopa, Mejicanos y el Hospital Neumológico, viceversa y entre sí.

El viático será de cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) diarios a todos los niveles cuando la misión se realice en el mismo día. Cuando en el desempeño de la misión oficial, el trabajador tuviere que pernoctar, el viático será de once dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$11.43) más el hospedaje. El costo del hospedaje será cubierto por el Instituto a través de los fondos circulantes locales donde se realice la misión o se constituya la sede de trabajo o anticipos otorgados a los trabajadores, quienes lo liquidarán con los comprobantes otorgados por el establecimiento que prestó el servicio de hospedaje.



El instituto y el sindicato velarán para que se seleccionen lugares de hospedaje que garanticen seguridad y comodidad adecuados a los trabajadores.

Cuando el trabajador en el desempeño de la misión oficial tuviere que exceder su jornada ordinaria de trabajo o laborar en días de descanso semanal o de asueto, tendrá derecho a la cuota de viático y a la remuneración del tiempo extraordinario.

Asimismo, el personal que pernocte tendrá derecho a cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) de viáticos correspondientes a su día de regreso independientemente de su hora de retorno.

#### **CLÁUSULA N°. 46.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD**

El Instituto pagará el ciento por ciento del salario a los trabajadores que se incapaciten por todo el tiempo que dure la incapacidad. Para tales efectos el trabajador solo presentará a su jefe inmediato el certificado de incapacidad.

Debe entenderse que la prestación a que se refiere la presente cláusula no es adicional a la prestación de que gozan los trabajadores según la Ley del Seguro Social.

#### **CLÁUSULA N°. 47.- DESPENSAS FAMILIARES**

Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores.

#### **CLÁUSULA N°. 48.- VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

En caso de que el trabajador interesado lo solicite, el Instituto realizará gestiones ante los organismos correspondientes a fin de que estos adquieran vivienda propia.

Así mismo, se podrá realizar las gestiones necesarias a fin de que instituciones crediticias de cualquier índole, brinden espacios conforme a sus políticas internas que faciliten la obtención de la vivienda.

#### **CLÁUSULA N°. 49.- CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS**

Para el fomento de las actividades sociales, culturales, artísticas y deportivas, el Instituto se compromete a habilitar instalaciones en la ciudad de San Salvador, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel; lo mismo que comprar o construir canchas deportivas en cada una de las localidades mencionadas.



La elaboración de los proyectos correrá a cargo del Instituto con participación del sindicato, durante el primer semestre de vigencia de este contrato y la ejecución de los proyectos la realizará el Instituto durante el tiempo restante de la vigencia del mismo.

Para la construcción o compra y equipamiento de las instalaciones y canchas dichas, el Instituto aportará anualmente la suma de CUARENTA Y CINCO MIL DÓLARES SETECIENTOS CATORCE CON VEINTIOCHO CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28) hasta completar su adquisición, construcción y equipamiento.

El mantenimiento de tales instalaciones y canchas deportivas, estará bajo la exclusiva responsabilidad del Instituto.

El Instituto y el Sindicato administrarán conjuntamente las Instalaciones y canchas deportivas, en consecuencia participarán en la programación de los eventos y vigilarán el funcionamiento adecuado de dichas instalaciones y canchas, para lo cual se creará un comité de administración, que se integrará por tres miembros de cada una de las partes contratantes, y elaborará su propio reglamento de funcionamiento dentro de los tres meses posteriores de inscribirse el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los fondos acumulados producto de obligaciones contenidas en Contratos Colectivos anteriores y los que se acumulen en el futuro, más los respectivos intereses que hayan devengado éstos, formarán parte del patrimonio para cumplir lo dispuesto en esta cláusula.

El Instituto entregará al Sindicato en el mes de enero de cada año, fotocopia del comprobante del depósito de dinero a que se refiere esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N°. 50.- MINI-POLIDERPOTIVO DE LOS TRABAJADORES.**

El Instituto otorga en comodato por un plazo de diez años al STISSS., a partir de la suscripción por las partes de este Contrato Colectivo el predio baldío ubicado en el complejo Hospital General contiguo al Boulevard Tutunichapa y Calle Guadalupe, de aproximadamente media manzana para que el Sindicato pueda construir para los trabajadores del ISSS., el Mini polideportivo "Héroes y mártires del STISSS". Sobre este predio el Instituto y el STISSS., se obligan a:

- a) Legalizar la entrega del comodato en favor del STISSS.
- b) El Sindicato se compromete a cumplir con cada una de las cláusulas pactadas en el contrato del comodato.



## CLÁUSULA N°. 51.- CONTRIBUCIÓN PARA SALUD

Para asistencia Médico-Odontológica, a los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad, así como los padres de todos los trabajadores, afiliados o no al Sindicato, el Instituto proporcionará:

- a) Consulta externa médico-odontológica, en sus centros de atención,
- b) Ciento dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$102,857.14), que el Instituto entregará al Sindicato como reintegro de los gastos que éste verifique en medicinas y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación, excepto lo establecido en la letra a) de ésta cláusula a los hijos mayores de doce años y hasta veintiún años cumplidos de edad y de los padres de todos los trabajadores del Instituto, afiliados o no al Sindicato. Esta cantidad será entregada cada año de la vigencia de este contrato y de sus prorrogas. Para operativizar la asistencia, el Instituto otorgará al Sindicato en el mes de enero de cada año en concepto de anticipo, la cantidad de veintiocho mil quinientos setenta y un dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$28,571.43) y contra la liquidación de este anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad; el mismo procedimiento se seguirá para la erogación del tercer anticipo por igual cantidad y con la liquidación de este último anticipo se hará entrega de diecisiete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$17,142.86), completándose con esta última, la cantidad de ciento dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$102,857.14). Los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta prestación. El sindicato podrá obtener a precio de costo del Instituto, las medicinas y la hospitalización; comprometiéndose las partes a establecer las reglas que regularan esta prestación; y
- c) Gratuitamente los exámenes generales de laboratorio siguientes: hemograma, heces, Típo sanguíneo y RH, orina y VIH, a los padres y a los hijos hasta los veintiún años de edad, de todos sus trabajadores; también proporcionará a dichos padres e hijos, cualquier otro examen de laboratorio y de gabinete al cincuenta por ciento del precio de costo, quedando entendido que dichos exámenes están limitados a los que el Instituto pueda realizar en sus instalaciones y con sus propios recursos. Se establece como techo máximo de cobertura la cantidad de \$10,000 dólares.- Para los efectos de



la prestación de la consulta externa médico-odontológica a que se refiere la letra a) de esta cláusula, el Instituto adquiere la obligación de proceder a la afiliación de las personas beneficiarias de esta prestación que con derecho así lo soliciten; otorgándoles a cada una las tarjetas que los identifique como tales; con la presentación de la cual deberán ser atendidos en los servicios del Instituto más cercano a su domicilio. Los padres y los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad de todos los trabajadores del Instituto, gozarán de las prestaciones relacionadas, siempre y cuando dependan económicamente de los mismos, lo cual se presume, salvo prueba en contrario.



El o los directivos que firmen de recibido las cuotas referidas a esta cláusula está (n) en la obligación de liquidarlas y por ningún motivo dejarán a Directivos de otro período el compromiso de liquidar estos fondos. El Instituto garantizará el fiel cumplimiento de la liquidación de los fondos recibidos en cada año calendario, sin menoscabo de la operativización de la Cláusula por la nueva Junta Directiva.

Los fondos económicos de esta cláusula al ser liquidados al Instituto, serán auditados por los entes fiscalizadores, en la Unidad Financiera del ISSS.

#### **CLÁUSULA N°. 52.- CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES**

El Instituto para que el Sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este Contrato la cantidad de cuarenta y cinco mil setecientos catorce dólares con veintiocho centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28), en la forma siguiente:

- 1) VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON CATORCE CENTAVOS DE DÓLAR de los Estados Unidos de Norteamérica (\$22,857.14) de una sola vez en concepto de anticipo, durante el mes de enero y así sucesivamente en cada año de vigencia del contrato; y
- 2) Contra la liquidación del anterior anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad complementándose con esta última la cantidad de cuarenta y cinco mil setecientos catorce dólares con veintiocho centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28).



En ambos períodos los gastos efectuados deberán corresponder a actividades que se realicen en el mismo año.

El o los directivos que firmen de recibido las cuotas referidas a esta cláusula está(n) en la obligación de liquidarlas y por ningún motivo dejarán a Directivos de otro período el compromiso de liquidar estos fondos antes de finalizar el año. El Instituto garantizará el fiel cumplimiento de la liquidación de los fondos recibidos en cada año calendario, sin menoscabo de la operativización de la Cláusula por la nueva Junta Directiva.

Los fondos económicos de esta cláusula al ser liquidados al Instituto, serán auditados por los entes fiscalizadores, en la Unidad Financiera del ISSS.”

#### **CLÁUSULA N°. 53.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES**

El Instituto proporcionará a sus trabajadores que lo necesiten el valor en dinero de anteojos, aros y lentes mono focales y bifocales; lentes de contacto duros y blandos, cuando los mismos sean prescritos por primera vez por médicos especialistas del Instituto.

La cantidad a reintegrar a cada trabajador en concepto de esta cláusula en ningún caso podrá exceder la cantidad de doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$200.00). Las condiciones de lujo o estética, como foto cromático, aro de oro, etc, serán costeados por el interesado.

El Instituto se compromete a gestionar convenios con instituciones especializadas en todas las regiones del país, para que brinde a los trabajadores la posibilidad de adquirir anteojos, aros y lentes con mejores ventajas, en cuyo caso quedará determinado de manera expresa que tales servicios no son obligatorios, siendo voluntad de cada trabajador hacer uso de dichas ventajas.

La reposición de lentes será procedente cuando se trate de:

- a) Modificaciones en la graduación. Cuando así sea autorizado por los especialistas del ISSS.
- b) Cuando hayan sido destruidos en un accidente de trabajo, lo cual deberá comprobarse, en cuyo caso se repondrán todas las veces que sean necesarias.
- c) Cuando su destrucción suceda en el desempeño de sus funciones aunque el trabajador no sufra daño físico alguno. En este caso se admitirá la prueba testimonial.



#### **CLÁUSULA N°. 54. FONDO DE PROTECCIÓN**

El Fondo de Protección del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es una prestación de tipo económico constituida a favor de los trabajadores y conformado por las aportaciones mensuales de la administración y los trabajadores el cual es administrado por el Consejo Superior, integrado por el Director General y la Secretaria General del STISSS, cuyas actividades se ejecutan a través del Comité de Administración, integrado por dos miembros designados por cada una de las partes.

A cargo del fondo de protección 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, cancelando un ciento veinticinco punto cero por ciento (125.0%) para los trabajadores que devengan hasta un mil doscientos dólares (\$1,200.00) al momento del retiro, y para el resto de los trabajadores el cien por ciento (100%) cuando estos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula número cincuenta y seis de este Contrato.

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 al servicio del Instituto hasta por la cantidad de quince mil dólares (\$15.000.00) con una tasa de interés de un punto más a la tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo, siempre y cuando la tasa de interés del préstamo no exceda del seis por ciento anual, incluido el punto adicional. Estos préstamos estarán garantizados por el cien por ciento de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta ciento cuarenta y cuatro meses (144). Así mismo, el trabajador podrá refinanciarse siempre que haya cubierto al menos el cuarenta por ciento del pago del préstamo otorgado en monto y plazo. Cuando el trabajador sea deudor del Instituto por obligaciones determinadas por autoridad competente, contraídas o reconocidas por hechos ocurridos con motivo de la relación de trabajo, la cantidad a prestar será disminuida en la proporción



que este adeude, quedando obligado el fondo de protección a requerir la solvencia respectiva al instituto para otorgar dichos préstamos, esta disposición será aplicable para préstamos nuevos o refinanciamientos según el caso. En el caso que el trabajador se retire del Instituto por cualquier motivo y tuviese un saldo pendiente del préstamo a que dé lugar esta cláusula o deuda con el instituto, el fondo de protección deberá realizar el descuento respectivo de los ahorros acumulados a fin de cubrir la totalidad del saldo que hubiere a la fecha, entregándosele el resto de la prestación a que se refiere el literal "a" de esta cláusula después de realizar la operación de liquidación antes referida.

e) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios inscritos, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; si careciera de beneficiarios inscritos en ese Fondo, la prestación se otorgará a las personas que aparezcan inscritas en el Registro Especial de Beneficiarios que lleva Recursos Humanos; de no contar con este último registro, corresponderá a sus herederos declarados.

f) Otras que las partes convengan oportunamente.

El Fondo de Protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado por las partes cuando se considere oportuno, y forman parte del mismo todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contratos Colectivos anteriores, así como los intereses que estas hubieren devengado a la fecha.

El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas, al pago de las cuales se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte del trabajador. El total de los porcentajes antes mencionados es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a cada uno de sus trabajadores permanentes.

Una comisión paritaria integrada por cuatro miembros, nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del Fondo y, en general, todo aquello que se relacione con el mismo, especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho Fondo. No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación



#### **CLÁUSULA N°. 55.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS**

Cuando un trabajador mayor de cincuenta y dos años de edad y con más de veinte años de prestar servicio al Instituto optare por retirarse voluntariamente se le gratificará a través del Fondo de Protección con una cantidad equivalente al salario básico mensual por cada año de trabajo y proporcional por fracción de años, cancelando un ciento veinticinco por ciento (125%) para los trabajadores que devengan hasta un mil doscientos dólares al momento del retiro y para el resto de los trabajadores el cien por ciento (100%) sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las Leyes, Reglamentos aplicables y este Contrato.



#### **CLÁUSULA N°. 56.- AYUDA EN CASO DE MUERTE**

En caso de muerte de un trabajador al servicio del Instituto, inmediatamente después de tener comprobado legalmente el fallecimiento, éste pagará una cantidad equivalente a seis meses de su salario, a los beneficiarios que apareciesen inscritos en el registro a que se refiere la cláusula "SEGURO DE VIDA", y a falta de este a sus herederos declarados sin perjuicio de las prestaciones contempladas en la ley y Reglamentos del Seguro Social, a favor de los beneficiarios del fallecido.

En caso que el trabajador fallecido carezca de beneficiarios, el importe de los gastos de inhumación será reintegrado al Sindicato, quien se hará cargo del sepelio; hasta por la cantidad estipulada en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N°. 57.- SEGURO DE VIDA.**

Los beneficiarios de un trabajador que fallezca recibirán diez mil dólares de los estados unidos de Norteamérica (\$10,000.00), en concepto de seguro de vida .Para el anterior efecto, el Instituto llevará un registro especial de beneficiarios. En el caso que el trabajador no tenga registrado beneficiarios, esta prestación se otorgará a las personas que aparezcan inscritas en el registro de beneficiarios del Fondo de Protección de los Trabajadores; de no contar con este último registro, corresponderá a sus herederos declarados.

#### **CLÁUSULA N°. 58.- DESCANSO PRE Y POST- NATAL**

Las trabajadoras embarazadas, deberán retirarse de sus actividades laborales en el instituto; seis días antes de la fecha que el médico determine como probable de su parto. Esta prestación es con goce de salario y de carácter obligatorio y no afecta el derecho que la madre tiene al goce de los ciento doce (112) días equivalentes a dieciséis semanas



que este Contrato le concede debiendo la interesada tramitar su licencia ante su jefe inmediato. Si la trabajadora diere a luz después de su fecha probable de parto, sus ciento doce (112) días de incapacidad por maternidad, comenzarán a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el período de descanso prenatal los ciento doce (112) días se tomarán a partir del día en que se verifique el mismo.

#### **CLÁUSULA N°. 59.- DESARROLLO INTEGRAL DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

El instituto, previo estudio técnico de factibilidad y viabilidad, se compromete a facilitar las condiciones para que los hijos de los trabajadores a partir de las 16 semanas y hasta antes de cumplir los seis años de edad, reciban la atención necesaria a través de la educación inicial.

Para la operativización de esta cláusula la comisión bipartita, integrada por dos miembros del Instituto y dos del Sindicato, tendrá hasta 60 días para presentar el estudio técnico de factibilidad el cual servirá para determinar la toma de decisiones pertinentes para dar cumplimiento a esta cláusula. En todo caso, los costos serán absorbidos por el Instituto y los trabajadores usuarios de la prestación.

### **CAPITULO VIII SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

#### **CLÁUSULA N°. 60.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Para coadyuvar al cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo existirá una Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual estará integrada por dos miembros, uno en representación del Instituto y uno del Sindicato, quienes deberán rendir informe de su gestión en el mes de marzo de cada año. Esta comisión tendrá la responsabilidad de asesorar a los comités locales de seguridad y salud ocupacional que funcionen en cada centro de atención y hará recomendaciones a las direcciones locales.

El representante sindical local formará parte del comité de seguridad y salud ocupacional local, tal como lo establece la Ley.

#### **CLÁUSULA N°. 61.- SANITARIOS, LAVAMANOS, DUCHAS Y AGUA POTABLE**

Para uso y beneficio de los trabajadores, el Instituto se obliga de acuerdo a las normas de salud y construcción correspondientes, a instalar en todos los centros de trabajo servicios

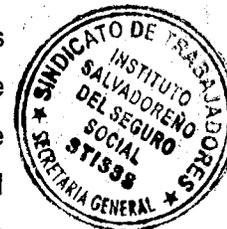


sanitarios para hombres y mujeres, lavamanos y duchas, estas últimas en los lugares que se necesite. Asimismo, el Instituto se compromete a mantener agua potabilizada en todas las unidades, oficinas, hospitales, en cantidad suficiente para consumo. Iguales medidas deberán tomarse a favor de los derechohabientes.

#### **CLÁUSULA N°. 62.- MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES**

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 ocurra a los trabajadores 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, la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, 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.



#### **CLÁUSULA N°. 63.- NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA**

El Instituto observará las siguientes normas para el personal expuesto a radiaciones tales como Rayos X, Cesium, cobalto y otras:

- a) Jornada de trabajo de seis horas diarias;
- b) Semana laboral de cinco días,
- c) Vacaciones anuales de cuatro semanas consecutivas;
- d) No podrán prestar otros servicios;
- e) Serán sometidos periódicamente y por lo menos dos veces en cada año a examen médico especial, examen de sangre y de mano; y
- f) Control sistemático de las cantidades de radiaciones recibidas por operadores (Staff) para estar seguros que el rango de seguridad de exposición no ha sido sobrepasado. Para este fin todos los operadores llevarán el dosímetro respectivo, para medir los niveles de radiación absorbidos por el cuerpo.

El Instituto se obliga a proporcionar a los trabajadores las medidas de seguridad necesarias y a adoptar las medidas técnicas recomendadas para aislar los lugares donde funcionen aparatos que emanen radiaciones, con el objeto de proteger a los trabajadores que laboren en los mismos y en sus inmediaciones; dichas recomendaciones serán



propuestas por el Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo con las normas aceptadas internacionalmente.

En casos de desacuerdos entre las partes sobre la naturaleza de un determinado lugar de trabajo, se estará a lo que recomiende el Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Toda sobre exposición a radiación es una contravención a lo dispuesto en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo y ambas partes velarán para que los trabajadores no se expongan a las mismas.

## **CAPITULO IX**

### **PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

#### **CLÁUSULA N°. 64.- RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

El Instituto se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente al secretario de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato o, en su defecto, a quien haga sus veces de la siguiente manera: el setenta y cinco por ciento el día veintidós de cada mes o según se haga efectivo el pago de salario del mes correspondiente y el restante veinticinco por ciento el último día hábil del mismo mes de efectuadas las retenciones. En el mes de diciembre el cien por ciento de la cuota será entregado entre el día ocho y el doce de diciembre de ese año, con la respectiva nómina de afiliados.

Para hacer las retenciones el Instituto se basará en las nóminas de los trabajadores afiliados que el Sindicato le enviará anualmente en el mes de enero. Si posteriormente ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá notificarle al Instituto, dentro del mes que corresponda para el inicio o el cese de la retención, según el caso, la cual deberá efectuar el Instituto en el mismo mes de la notificación respectiva.

#### **CLÁUSULA N°. 65. TRANSPORTE O VEHICULO PARA EL SINDICATO.**

El Instituto se compromete a transferir cada ocho años, a partir de la vigencia de este contrato un vehículo pick up doble cabina todo terreno y un microbús para 16 personas de la flota vehicular existente o de la nueva que adquiera. La primera entrega de estos vehículos se realizará a partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Sindicato devolverá al Instituto en cuotas sucesivas descontadas de la cuota sindical a que hace referencia la cláusula 64, Retención de Cuota Sindicales, el 50% del valor real



de adquisición de los vehículos y el Instituto absorberá el otro 50% de dicho valor. La cancelación de la parte sindical queda sujeta a ser cancelada en un periodo no mayor de dos años. Estos vehículos serán propiedad del Sindicato, debiendo el Instituto tramitar la documentación de traspaso a favor del mismo, una vez que el Sindicato haya cumplido con el pago del porcentaje antes mencionado.

#### **CLÁUSULA N°. 66. LOCAL PARA EL SINDICATO**

Durante la vigencia del presente Contrato, el Instituto se compromete a construir o habilitar en terreno de su propiedad o a adquirirlo, situado de ser posible en las inmediaciones de sus Oficinas Centrales, un local para el Sindicato en que este desarrolle sus actividades administrativas normales. Seguirán funcionando los locales existentes en cada uno de los Centros Regionales de Santa Ana, San Miguel, Sonsonate y Usulután. En tanto no se cumpla lo dispuesto en esta cláusula, el Instituto se compromete a proporcionar al Sindicato mediante Contrato de Comodato locales o instalaciones para que pueda realizar sus actividades administrativas normales, si el local no reúne las condiciones para celebrar las sesiones de Asamblea General, actos artísticos y culturales propios del Sindicato, el Instituto se compromete a proporcionar el local adecuado para la realización de los eventos mencionados caso contrario el Instituto se compromete a pagar el precio razonable del alquiler de algún otro local adecuado para la realización de los eventos mencionados por el tiempo que duren los mismos.



#### **CLÁUSULA N°. 67. DEL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO**

El proyecto de presupuesto y de la Ley de Salarios que elabore el Instituto, no deberán contener condiciones generales de trabajo que contraríen a las establecidas en este contrato.

### **CAPITULO X DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CLÁUSULA N°. 68. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Ambas partes acuerdan que después de la inscripción de cada revisión del Contrato Colectivo de Trabajo se actualizará, en lo que corresponda, el Reglamento Interno de Trabajo a efecto de la armonización de ambos instrumentos. El Instituto pondrá a la disposición de los trabajadores a través de los medios necesarios a fin de garantizar que todos conozcan su contenido.



Los ejemplares impresos serán entregados en un plazo que no exceda de noventa días posterior a su inscripción.

#### **CLÁUSULA N°. 69.- FIANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES**

El Instituto pagará las primas correspondientes a las fianzas de sus trabajadores cuando estas sean necesarias para el desempeño de sus cargos.

#### **CLÁUSULA N°. 70.- ASISTENCIA JURÍDICA**

Cuando los trabajadores sean procesados judicialmente por hechos ocurridos en el cumplimiento de sus obligaciones como servidores del Instituto, a causa, con motivo u ocasión de las mismas, sin que de las circunstancias del hecho pudiere determinarse culpabilidad de su parte, y siempre que el hecho no fuere cometido contra los intereses del Instituto, este se obliga a brindar la asesoría y asistencia necesaria por conducto de sus abogados.

Los daños causados a terceros, imputables a trabajadores del Instituto en accidentes ocurridos en el desempeño de sus labores, sin que de las circunstancias del hecho pudiera determinarse culpabilidad de su parte, serán reparados por cuenta del Instituto siempre que la reparación de los daños fueren exigidos judicialmente.

Para los efectos de esta cláusula, el interesado deberá dar aviso al Instituto por cualquier medio. El Instituto se obliga a proporcionar la asistencia legal e intervenir en las diligencias respectivas a la mayor brevedad posible después de la fecha del aviso.

#### **CLÁUSULA N°. 71.- AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS**

Los trabajadores del Instituto, al contraer deudas provenientes de créditos concedidos por Bancos, Compañías Aseguradoras, Instituciones de crédito o Sociedad y Asociaciones Cooperativas, legalmente constituidas, podrán autorizar al Instituto, para que de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos y pagos necesarios para la extinción de tales deudas. La autorización se otorgará por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable. El Instituto cesará en los descuentos que efectúa al trabajador, 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 correrán a cargo del Instituto el pago de los recargos e intereses que en concepto de mora determine la entidad con quien el trabajador haya suscrito el crédito respectivo, salvo casos de huelga, caso fortuito o fuerza mayor.



## **CLÁUSULA N°. 72.- FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO**

Los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato, deberán constar en dos Actas originales, la que será redactada conjuntamente y firmada por el Director General y/o sus representantes legales o apoderados de aquel y el Secretario General de éste, y/o las secretarías de Organización y Primero de Conflictos o sus apoderados legalmente constituidos.

Dichos acuerdos, para su pronta aplicación, serán comunicados inmediatamente a las dependencias correspondientes, dentro de las veinticuatro horas hábiles, después de haber sido tomados; quedando en todo caso un acta original en poder de cada una de las partes.

A nivel de las distintas dependencias del instituto, de las reuniones que sostengan las representaciones institucionales y sindicales deberán levantar dos actas en original, las que deberán ser firmadas por los comparecientes.



## **CLÁUSULA N°. 73.- INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS Y TRANSACCIONES**

Los arreglos, convenios y transacciones entre el Instituto y sus trabajadores que contraríen las disposiciones de este Contrato, se tendrán por no escritas y por ende, sin valor alguno.

## **CLÁUSULA N°. 74.- REGLAS SOBRE SUSENSIONES O DESPIDOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES**

Durante la vigencia del presente contrato, el Instituto no podrá realizar suspensiones colectivas, ni despidos colectivos de sus trabajadores, sino en casos contemplados en la ley y este contrato, y después de haberse cumplido con todos los requisitos legales.

## **CLÁUSULA N°. 75.- REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO**

Los reglamentos que se emitan en virtud de las disposiciones del presente contrato, deberán dictarse de común acuerdo por las partes y se tendrán por incorporados a éste y deberán pasar a aprobación de la máxima autoridad del ISSS, que es Consejo Directivo.



## **CLÁUSULA N°. 76.- DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO**

Los conflictos derivados por la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este contrato serán sometidos por las partes a las autoridades competentes conforme a la

ley. Dicha interpretación se hará respetando los principios establecidos a favor los trabajadores en las leyes secundarias, prevaleciendo la que más les favorezca a éstos.

#### **CLÁUSULA N°. 77.- CORRESPONDENCIA**

La correspondencia entre el Instituto y el Sindicato deberá cursarse entre quienes ostenten la Dirección General del ISSS y la Secretaria General del STISSS, o entre quienes hagan sus veces.

Las partes se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de su recepción.

#### **CLÁUSULA N°. 78.- DERECHO DE ASESORES**

Los representantes del Instituto y del Sindicato, al tratar sobre asuntos jurídicos, económicos, administrativos o técnicos de carácter individual o colectivo, podrán hacerse acompañar de los asesores que consideren necesarios, quienes tendrán derecho a voz en las discusiones.

#### **CLÁUSULA N°. 79.- APLICABILIDAD DE DECRETOS LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS**

Las partes expresamente declaran:

Expresamente se declara:

- a) Que lo dispuesto en Decretos Legislativos o Ejecutivos, que modifiquen los salarios y/o prestaciones sociales de los empleados públicos, no se aplicarán al instituto, a menos que los mismos expresamente así lo dispongan; y
- b) Que cuando dichos Decretos, no hayan dispuesto expresamente su aplicación al Instituto, pero sus disposiciones beneficien a los trabajadores de este, las partes deberán solicitar conjuntamente la aplicación de dichos decretos en el mismo tiempo y condiciones.

#### **CLÁUSULA N°. 80.- SALARIOS**

El Instituto incrementará los salarios de los trabajadores permanentes a su servicio y se hará efectiva a partir del UNO de octubre de dos mil dieciséis, por la suma de cuarenta y cinco dólares (\$45.00) mensuales de los Estados Unidos de Norte América y un complemento de treinta y cinco dólares (\$35.00) mensuales a partir del UNO de agosto de dos mil diecisiete, hasta completar un monto total de ochenta dólares (\$80.00); siendo proporcional para quienes laboran en jornadas menores a ocho horas. El presente



incremento no será aplicado al Director General, Subdirector General, Subdirectores de Salud y Administrativo, así como los asesores de la Dirección General.

#### **CLÁUSULA N°. 81.- TRANSITORIA**

Todos aquellos acuerdos que fueron aprobados antes de la vigencia del presente Contrato y durante la negociación, formaran parte del mismo incluyendo el incremento de salario y demás prestaciones económicas que se harán efectivas a partir del uno de octubre de dos mil dieciséis.

#### **CLÁUSULA N°. 82. - VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá un plazo de dos años y entrará en vigencia a partir de la fecha de inscripción en el registro que para tal efecto lleva la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes dentro de los noventa días anteriores a su vencimiento o de sus prórrogas solicite su revisión.

