

**PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CENTRO NACIONAL DE REGISTROS**, que se regirá por las cláusulas siguientes:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL  
CENTRO NACIONAL DE REGISTROS**

**CAPÍTULO I**


**CLÁUSULAS DE RECONOCIMIENTO**

**CLÁUSULA N°1. OBJETIVO Y FINALIDAD**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es celebrado entre el Centro Nacional de Registros, Institución pública creada según Decreto Ejecutivo número 62, de fecha 7 de diciembre de 1994, dotada de autonomía financiera y administrativa, por medio del Decreto Legislativo número 462, de fecha 5 de octubre de 1995; y por la otra, el Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional del Registros, organización de empresa, del domicilio de San Salvador, los que en delante se denominarán, respectivamente, "Centro Nacional de Registros", "CNR" o "La Institución" y "El Sindicato" o "STCNR", denominándose cuando se refiere a ellas de manera conjunta como "las partes".

De igual forma, dentro del contenido de este contrato, cuando se utilicen los términos genéricos como los de "trabajador", "funcionario", "empleado" o "usuario", se entenderá que se refiere en conjunto a ambos sexos o género como las trabajadoras y trabajadores, las funcionarias y funcionarios, las empleadas y empleados, los usuarios y las usuarias, respectivamente, salvo que el contexto de la cláusula se refiera especialmente a uno de los géneros o sexos.

El presente instrumento tiene por objeto regular los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las relaciones laborales de la Institución con los



trabajadores. Las partes se comprometen a dar efectivo cumplimiento a las obligaciones y derechos contraídos en el presente contrato, a velar por el estricto cumplimiento de la Constitución de la República, Código de Trabajo, leyes laborales vigentes, leyes administrativas aplicables, Reglamento Interno de Trabajo y demás fuentes de Derecho Laboral, normas que en su conjunto se denominarán en lo sucesivo: "Fuentes de Derechos".

## **CLÁUSULA N°2. CAMPO DE APLICACIÓN**

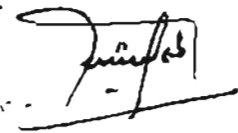
Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se aplicarán a todos los trabajadores y funcionarios vinculados a la Institución por un contrato de trabajo, nombramiento o por el sistema de Ley de Salarios.

El CNR goza de la facultad de contratar personal para realizar labores que sean calificadas como transitorias, temporales o eventuales, para actividades específicas o proyectos que demanden ese tipo de contratación, estipulando claramente sus condiciones laborales y que su función no es permanente en la Institución. A este tipo de trabajadores no se les aplicará lo consignado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

## **CLÁUSULA N°3. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

El Reglamento Interno de Trabajo regulará los procesos de la contratación de los trabajadores del CNR, la forma en que deberán prestar sus servicios, sus derechos y obligaciones y el régimen disciplinario que se aplicará a los mismos, El Reglamento deberá actualizarse y reformarse en subordinación y de acuerdo al contenido del presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Fuentes de Derechos.

Después de la actualización y reformas del Reglamento Interno de Trabajo y antes de ser aprobado por las autoridades del CNR, éste entregará al Sindicato una copia del anteproyecto para su respectivo análisis, el STCNR podrá hacer las observaciones correspondientes sobre aquellas disposiciones que se consideren



contrarias a las fuentes de derechos, las cuales serán consensuadas con la Institución e incluidas en el citado Reglamento.

El Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa institucional no podrá contener disposiciones que contraríen derechos laborales irrenunciables consagrados por las fuentes de derechos a favor de los trabajadores, en caso de existir contrariedad prevalecerán las disposiciones de este Contrato Colectivo.

Para los Efectos del presente Contrato Colectivo en lo sucesivo se denominará "RIT" al Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.

#### **CLÁUSULA N°4. RECONOCIMIENTO DE AMBAS PARTES**

El CNR reconoce la personalidad jurídica del Sindicato y su personería jurídica para intervenir como representantes de sus afiliados en aquellas situaciones que afecten el interés profesional de los mismos, que por razón de su relación laboral o administrativa le reconozca este Contrato y demás Fuentes de Derechos.

El CNR tratará con los representantes legales del Sindicato debidamente acreditados y facultados conforme a la Ley y su Estatuto, o con los apoderados que el Sindicato nombre, según el caso, todo lo relacionado con el cumplimiento de este contrato y con los derechos, prohibiciones y obligaciones provenientes de las demás Fuentes de Derechos.

El CNR reconoce que los trabajadores de la Institución, pueden ser representados y acompañados por miembros de la Junta Directiva del STCNR, previo requerimiento escrito de los trabajadores, en aquellas situaciones que afecten su interés profesional o exista un conflicto laboral en lo relativo al desempeño de sus funciones, derechos, prohibiciones y obligaciones contractuales o por cualquier otra Fuente de Derecho. En el caso que dichos representantes estuviesen imposibilitados para acompañarlos, podrán hacerlo quienes ejercen los cargos de delegados sindicales departamentales, o los apoderados generales judiciales y administrativos del Sindicato.



Se tendrán por no escritos los arreglos, transacciones o convenios celebrados entre el CNR y los trabajadores en todo aquello que contrarie en su contenido con las disposiciones de este Contrato Colectivo y sus Fuentes de Derechos, salvo en los casos que sean de beneficio para los trabajadores del CNR.

#### **CLÁUSULA N°5 NO DISCRIMINACIÓN**

Ningún trabajador será objeto de discriminación. Para los efectos del presente Contrato, por discriminación se entenderá cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, preferencia sexual, religión, opinión política, afiliación sindical, edad, categoría salarial, cargo funcional, nivel académico, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar igualdad de oportunidades o del trato en el empleo y la ocupación.

Las partes se abstendrán de ejecutar por medios directos o indirectos, discriminaciones a los trabajadores por su condición de sindicalización, o no sindicalización, absteniéndose de tomar represalias contra ellos por los mismos motivos, tal como se relaciona en los Artículos 30 ordinal 5º y 229 literales c) y ch) ambos del Código de Trabajo.

Las partes reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución, evitando desarrollar actos de injerencia o anti sindicales. Se considerarán actos de injerencia o anti sindicales por parte del CNR o del Sindicato, según el caso:

- a) Las medidas que tiendan a fomentar la constitución de sindicatos de trabajadores dirigidos por el CNR o con fines políticos partidarios;
- b) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no al Sindicato o que deje de ser miembro de este o de participar o no en actividades convocadas por el Sindicato;
- c) Despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación sindical o de su participación o no en actividades sindicales;
- d) Procurar despidos de trabajadores por su calidad de afiliados al Sindicato a fin de disminuir el porcentaje de representatividad de este;

- e) Trasladar, rebajar de categoría o cambiar de la plaza, al trabajador sindicalizado que denuncie el maltrato de obra o de palabra por parte de las jefaturas, ante las instancias correspondientes;
- f) Realizar medidas que produzcan el incumplimiento de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.



Las partes darán instrucciones precisas a sus representantes patronales y afiliados, respectivamente, a efecto que se cumpla lo que ésta cláusula dispone.

Los trabajadores denunciarán de manera responsable y objetiva, aportando las pruebas pertinentes ante los representantes del CNR o del Sindicato, según corresponda, cualquier incumplimiento a lo dispuesto en los incisos anteriores. Dichos trabajadores no podrán ser discriminados en ningún momento por tal razón.

#### **CLÁUSULA N°6. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

El CNR garantiza a sus trabajadores el goce de estabilidad laboral, en armonía con lo establecido en el Artículo 7 letra d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado, "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial N°82, Tomo N°327, del viernes 5 de mayo de 1995.

Estos no podrán ser despedidos o suspendidos en sus cargos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa legalmente justificada, respetando la garantía al debido proceso, su derecho de defensa y garantía de audiencia, conforme a lo que dispone la normativa correspondiente.

En cuanto a los juicios o conflictos laborales pendientes, en caso de sustitución patronal, se estará a lo preceptuado en el Artículo 609 del Código de Trabajo.

## **CLÁUSULA N°7. RELACIONES LABORALES**

La relación laboral y de prestación de servicios que el CNR mantiene con sus trabajadores, así como las actuaciones del STCNR sobre estas relaciones, se sujetarán a las disposiciones de la Constitución de la República, de este Contrato Colectivo de Trabajo y demás Fuentes de Derechos.

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el CNR, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

A todo trabajador nombrado o contratado individualmente se le proporcionará copia del referido contrato o nombramiento, con las formalidades que prescribe la ley, en un plazo de ocho días contados a partir de la fecha de la firma.

## **CAPÍTULO II**

### **CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS**

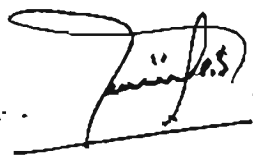
#### **CLÁUSULA N°8. REPRESENTANTES PATRONALES**

Las partes entenderán como representantes patronales, a las personas que realizan funciones de Dirección o Administración, conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo, que desempeñen cargos tales como: Director y Subdirector Ejecutivos; Directores de Área; Gerentes y Jefes de Unidades de primer nivel.

Además de los anteriores funcionarios, tendrán la calidad de representantes patronales, todos aquellos que por decisión de la Administración Superior, ejerzan funciones de dirección y administración, tales como: Registradores Jefes, Jefaturas de Delegaciones Departamentales de Catastro, Jefes Administrativos, Coordinadores de Áreas y Supervisores.

Los anteriores funcionarios comprometen al CNR en las relaciones que tengan con el personal y están ligados por un contrato de trabajo.





## **CLÁUSULA N°9. TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Se entiende como trabajadores de confianza aquellos en quienes concurren, en el ejercicio de sus funciones todas o la mayoría de las características siguientes:

- a) Cuando el cargo sea de alto nivel en el sentido de que es determinante para la conducción de la Institución, lo que puede establecerse analizando la naturaleza de las funciones desempeñadas (más políticas que técnicas) y la ubicación jerárquica en la organización interna de la Institución (en el nivel superior);
- b) Que el cargo implique un grado mínimo de subordinación al titular de la Institución, en el sentido de que el funcionario o empleado posee un amplio margen de libertad para la adopción de decisiones en la esfera de sus competencias;
- c) Que el cargo implique un vínculo directo con el titular de la Institución, lo que se infiere de la confianza personal que dicho titular deposita en el funcionario o empleado respectivo o de los servicios que este le presta directamente al primero.

## **CLÁUSULA N°10. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DOS CLÁUSULAS ANTERIORES**

El CNR respetará a los representantes patronales su derecho a ser afiliado al Sindicato; sin embargo, estos no podrán ser miembros de la Junta Directiva del STCNR, delegado sindical, representante departamental o cualquier otra denominación. En relación a los funcionarios y empleados de confianza, no podrán afiliarse ni ser miembros de la citada Junta Directiva. Si en un trabajador incurriesen ambas categorías, privará la prohibición referida.

El CNR podrá dar por terminada la relación laboral o sancionar a sus trabajadores de confianza y representantes patronales, conforme a lo que dispone la Constitución, las demás fuentes de derecho y el presente Contrato Colectivo.



## **CLÁUSULA N°11. REPRESENTANTES DEL SINDICATO**

La representación judicial y extrajudicial del Sindicato, la ejercen las siguientes Secretarías: General, de Organización y Estadísticas, y Primero de Conflictos de la Junta Directiva General, quienes podrán ejercer sus facultades en forma conjunta o separada.

El STCNR se compromete a comunicar por escrito a la Dirección Ejecutiva del CNR dentro de los diez días contados a partir de la fecha de su elección o designación, la nómina de la Junta Directiva, de los miembros electos por la Federación y Confederación y de los delegados sindicales departamentales y apoderados; así como los cambios que se produzcan en la integración de los cargos referidos.

De igual forma el STCNR comunicará los nombres de los miembros de las Comisiones que designen la Asamblea General o la Junta Directiva, según corresponda.

## **CLÁUSULA N°12. ADMINISTRACIÓN**

Es responsabilidad del CNR la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus operaciones en sus centros de trabajo, la dirección de los trabajadores y de las labores, incluyendo el derecho de coordinar, dirigir, controlar las operaciones institucionales, así como el uso de todos sus bienes muebles e inmuebles.

El CNR podrá nombrar, suspender, transferir, trasladar, relevar, destituir o despedir personal de conformidad a la normativa aplicable y al presente contrato, por causa legalmente justificada y comprobada.

También podrá introducir nuevo equipo y métodos de trabajo o mejorar éstos en atención al cumplimiento de los fines del CNR, así como establecer normas referentes a la operación y manejo de sus recursos.





Estas facultades serán ejercidas con el debido respeto a los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores, dentro del marco establecido por las Fuentes de Derechos.



### **CLÁUSULA N°13. PARTICIPACIÓN DEL STCNR**

Se reconoce el derecho del STCNR de participar con propuestas en los procesos administrativos, de seguridad y salud en el trabajo, implementación de nueva tecnología y procesos de trabajo promovidos por el CNR.

La implementación de tecnología y equipo deberá ser distribuida de forma equitativa de acuerdo a las necesidades de las oficinas departamentales del CNR.

Los procesos implementados por la administración serán elaborados, actualizados y rectificadas, tomando en cuenta la experiencia y aportes técnicos de todos los actores directos del proceso de que se trate.

La referida participación tiene por objeto presentar un aporte a la buena administración y al alcance de los fines institucionales. Este derecho podrá ser ejercido por el STCNR a solicitud de la administración superior o por iniciativa propia; y en ambos casos con la oportunidad que la propuesta amerite.

El CNR comunicará al Sindicato aquellas iniciativas a implementar con la finalidad de que previa a su ejecución se conozcan sus valoraciones y propuestas.

### **CLÁUSULA N°14. COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES**

La Comisión de Relaciones Laborales, en adelante "CRL", es un mecanismo de carácter permanente destinado a: prevenir conflictos laborales, garantizar la **calidad de** los servicios que presta el CNR, fortalecer la armonía laboral entre la administración del CNR y sus trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normativas administrativas institucionales, contribuir al respeto de los derechos laborales de los trabajadores y la atención a los usuarios.

Las actuaciones de la CRL serán iniciadas a solicitud del CNR, STCNR o de alguno de los trabajadores de la Institución, en forma escrita, concisa y precisa.



Dicha solicitud deberá contener la relación circunstancial de los hechos y su legalidad de ser posible. El interesado deberá agregar la documentación de respaldo.

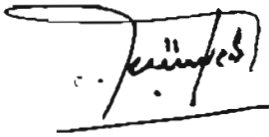
Dichas actuaciones tendrá carácter coadyuvante para la armonía laboral y el servicio proporcionado a los usuarios, al actuar como mecanismo de consulta, apoyo y resolución temprana de conflictos, podrán ser preventivas, de disminución del posible daño, o de atención oportuna a problemas laborales y de servicios a los usuarios, según sea necesario para contribuir a mantener relaciones laborales justas, solidarias y de mutua cooperación al interior y exterior del CNR, en un ambiente de responsabilidad, transparencia, ética, eficacia y eficiencia en el desarrollo de las finalidades institucionales, en el marco de los instrumentos jurídicos, laborales y administrativos que sean aplicables al CNR y a sus trabajadores.

La CRL estará integrada por seis miembros propietarios, designados para períodos de dos años, salvo renuncia o cambio dispuestos por el CNR o el STCNR, así: tres miembros en representación del CNR nombrados por la Dirección Ejecutiva del CNR, tres miembros nombrados por la Junta Directiva del STCNR.

Habrá igual número de suplentes, designados de la misma manera que los propietarios, para sustituir a los respectivos propietarios en caso de impedimento o ausencia de éstos.

Los miembros propietarios de la CRL elegirán, de su seno, a un Presidente, un Secretario y cuatro Vocales, y los suplentes respectivos le sustituirán en los cargos que les han sido asignados, en el entendido que la Presidencia será ejercida alternativamente por la representación del CNR y del STCNR, por períodos de un año para cada uno.

Las funciones y competencias de la CRL y sus miembros serán desarrolladas por un Reglamento elaborado en su seno en un plazo de dos meses, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el cual será aprobado por la Dirección Ejecutiva, en armonía con las facultades que adelante



se señalan. La no existencia del reglamento no impedirá el desarrollo de las funciones de la CRL.

Las decisiones y recomendaciones de la CRL serán tomadas preferiblemente por consenso. Cuando ello no fuese posible por cualquier causa, el Presidente someterá el caso a votación de los miembros propietarios, y las decisiones se tomarán por mayoría de votos.



La CRL tendrá las siguientes facultades:

- a) Recomendar a la Dirección Ejecutiva, a solicitud del CNR, del STCNR, o de los trabajadores de la Institución, las medidas que considere apropiadas para la oportuna solución de los problemas o situaciones laborales de carácter individual o colectivo o de servicios a los usuarios que le sean planteados;
- b) Recomendar a la Dirección Ejecutiva, las acciones que estime necesarias para prevenir la existencia de los problemas o situaciones laborales de carácter individual, colectivo o institucional que le sean planteados;
- c) Conocer y efectuar recomendaciones a la Dirección Ejecutiva, sobre las materias que le atribuye el presente Contrato Colectivo;
- d) Resolver sobre cualquier otra materia que le asignen el CNR y el STCNR, de común acuerdo;
- e) Verificar el cumplimiento de las Cláusulas del presente Contrato Colectivo, cuando existan indicios de incumplimiento de las mismas;
- f) Formar Subcomisiones Especiales, constituidos por miembros de la CRL, previo acuerdo entre ambas partes, para lo cual deberá establecerse su ámbito de acción, funciones y responsabilidades, dentro de las competencias de la CRL; y,
- g) Dar seguimiento a lo resuelto por la Dirección Ejecutiva respecto a las recomendaciones propuestas por la CRL.

El CNR concederá licencia con goce de salario y prestaciones a los miembros propietarios, y a los suplentes en su caso, que conforman la CRL, para que asistan a las sesiones de la misma y para que cumplan las misiones que dicha Comisión les encomiende.



## **CLÁUSULA N°15. JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS**

El horario o jornada ordinaria de trabajo del personal del CNR, será de las siete horas con treinta minutos a las dieciséis horas, de lunes a viernes.

Las horas de trabajo pueden ser diurnas y nocturnas. Salvo las excepciones legales, las diurnas no podrán exceder de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales y estarán comprendidas de las seis horas a las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas de siete horas diarias y treinta y cinco horas semanales, comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para efecto de su duración y pago. En tareas peligrosas o insalubres, si hubiesen, la jornada y semana laboral ordinarias no podrán exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco horas semanales, respectivamente, si fueren diurnas; ni de seis horas diarias, ni de treinta horas semanales si fueren nocturnas.

Para la calificación de una tarea como peligrosa o insalubre, las partes tomarán en cuenta lo dispuesto en los Artículos 106 y 108 del Código de Trabajo; en caso de desacuerdo, estarán a la calificación que al respecto provea la Dirección General de Previsión Social.

El personal realizará dos marcaciones, una a la hora de entrada y otra a la hora de salida de cada jornada de trabajo.

El CNR podrá establecer para el personal que considere pertinente un horario y turnos especiales, diferentes al de la mayoría, para la mejor atención al usuario y de las necesidades institucionales.





## CLÁUSULA N°16. PUNTUALIDAD

Los trabajadores tienen la obligación de iniciar su jornada de trabajo a la hora señalada en la cláusula que antecede, salvo las excepciones autorizadas por la Administración Superior.



Sin embargo, el CNR pagará los montos correspondientes al periodo diario no laborado a causa de la llegada tarde del trabajador, cuando en la hora de ingreso de las siete horas y treinta minutos de la mañana, no se excedan de cinco minutos diarios, siempre que las llegadas tardías no sean mayores de cuarenta minutos mensuales (periodo de gracia), implementando para ello la Normativa para la Aplicación del Sistema de Marcación del CNR, dicha normativa, sus modificaciones o reformas se harán del conocimiento de todos los trabajadores. En caso de modificación o reforma, el STCNR participará con propuestas a fin de que se conozcan sus valoraciones conforme a este Contrato Colectivo.

En el período de gracia, se contará como llegada tardía a partir de las siete horas y treinta y seis minutos de la mañana, hora en la que iniciará el descuento que corresponda.

Si el personal agotare el máximo de cuarenta minutos mensuales por llegadas tardías, no será aplicable dicho período de gracia dentro de los días que falten del mes de que se trate.

Si como resultado de la revisión trimestral de llegadas tardías que realice la Gerencia de Desarrollo Humano, implementando la normativa antes mencionada, hubieren trabajadores que superen un acumulado trimestral de trescientos minutos, se aplicará la sanción que corresponda conforme al RIT, debido a dicha reincidencia en la falta de puntualidad.

En los casos de una licencia o permiso con goce o sin goce de sueldo y el trabajador se exceda en el tiempo autorizado, únicamente se descontará el tiempo excedido del permiso o licencia de que se trate.





El CNR deberá modificar los sistemas informáticos adaptándolos a las presentes disposiciones.

#### **CLÁUSULA N°17. HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS**

Para los trabajadores la hora destinada para la comida será de las 12:00 m.d. a las 1:10 p.m. Cuando el trabajo a realizar requiera de la presencia ininterrumpida en las áreas de atención al cliente, y con el objeto de no alterar la marcha normal de las labores, el CNR podrá establecer un horario diferente para que sus trabajadores tomen sus alimentos, respetando en su caso el tiempo destinado para dicha pausa, es decir que la pausa alimenticia siempre comprenderá una hora y diez minutos en cualquier horario de trabajo.

En todo caso, los trabajadores deberán reiniciar sus labores en la hora establecida para ello.

#### **CLÁUSULA N°18. TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**


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

Cuando se trate de necesidades institucionales programables, la autorización de la prestación y pago de labores fuera de la jornada ordinaria corresponderá al CNR; previo requerimiento escrito de las direcciones, gerencia o jefaturas de primer nivel. Debiendo cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en el RIT y en las leyes aplicables.

Solamente por circunstancias imprevistas o especiales, el CNR podrá requerir la prestación de servicios de sus trabajadores después de haber concluido su jornada ordinaria de trabajo, debiendo para tales efectos, el jefe inmediato solicitarlo por escrito.

Excepcionalmente, el Jefe Inmediato podrá solicitar trabajo en tiempo extraordinario de forma verbal, debiendo en la jornada ordinaria inmediata





siguiente documentar y justificar dicha circunstancia al Director, Gerente o Jefe de primer nivel, para tramitar el pago correspondiente.

Si fuere un trabajador quien solicite laborar en tiempo extraordinario, lo justificará por escrito y será el Jefe de Área o Unidad quien lo solicitará y documentará a su Director, Gerente o Jefe de primer nivel para tramitar el pago correspondiente.

En las situaciones previstas en los dos incisos anteriores, en los cuales las Direcciones, Gerencias o Jefaturas no obtengan oportunamente la autorización correspondiente y el trabajador haya prestado el servicio requerido fuera de jornada ordinaria, los primero deberán pagar directamente la prestación de dicho servicio, en el mes en el cual se laboró el tiempo extraordinario, a través de la Tesorería Institucional.

En el caso de que un trabajador del CNR labore en tiempo extraordinario, después de las doce de la medianoche o hasta las primeras horas del día siguiente, el CNR reconoce el derecho del trabajador a que debe mediar un lapso no menor de ocho horas entre la terminación de esa jornada y el inicio de la siguiente.

#### **CLÁUSULA N°19. DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal remunerado por cada semana laboral, que de forma general serán el sábado y domingo.

Sin embargo, el CNR podrá establecer otros días de descanso semanal, conforme a la naturaleza de la función que preste un área o dependencia específica, lo cual deberá constar en el respectivo contrato individual de trabajo o nombramiento.

El trabajador que de común acuerdo con el CNR, labore en día que legal o contractualmente sean de su descanso o de asueto, tendrá derecho al pago establecido en la cláusula referida al "Pago de Trabajo en Tiempo Extraordinario" de este contrato y a un día de descanso compensatorio remunerado, el cual será asignado en el transcurso de la semana laboral siguiente o de común acuerdo en fecha posterior durante el año laboral, pero no podrá coincidir con los días fijados



por la ley o por este contrato como días de asueto. El salario tiene incluida la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal.

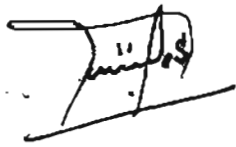
#### **CLÁUSULA N°20. DÍAS DE ASUETO**

El personal al servicio del CNR gozará de asueto remunerado con salario básico en los días siguientes:

- a) El 1º de Enero, Festividad de Año Nuevo.
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.
- c) 1 de Mayo, Día del trabajo.
- d) 10 de Mayo, Día de la Madre.
- e) 17 de Junio, día del Padre.
- f) 6 de Agosto, Festividad del Divino Salvador del Mundo.
- g) 15 de Septiembre, Día de la Independencia Patria.
- h) El Día del Trabajador del CNR es el 19 de septiembre; no obstante, será concedido y celebrado el siguiente viernes hábil a dicha fecha.
- i) 2 de Noviembre, Día de los Difuntos.
- j) 25 de Diciembre, Festividad de Navidad.

Además de los días anteriores señalados, el CNR concederá a su personal los siguientes días de asueto:

- a) Festividades correspondientes a las fiestas patronales de San Salvador, los días uno, dos, tres, cuatro y cinco de agosto para el personal de las oficinas ubicadas en los municipios de San Salvador, Zacatecoluca, Santa Tecla y San Vicente; y los días cuatro y cinco de agosto, para todo el personal de las oficinas del CNR.
- b) Asimismo, Ahuachapán gozará sus fiestas patronales los días miércoles, jueves y viernes de la semana anterior al miércoles de ceniza, éstos son compensatorios de los días de asueto que corresponderían a la festividad principal de la localidad respectiva, por coincidir con los días de descanso semanal.



- c) En las fiestas patronales de las demás localidades, el personal gozará de los tres días principales correspondientes a las festividades del lugar.

En cuanto a las oficinas de Zacatecoluca, Santa Tecla, San Vicente, los días uno, dos y tres de agosto, son sustitutos de los días de asueto que corresponderían a la festividad principal de la localidad respectiva, por coincidir con el período de vacaciones del mes de diciembre.



### **CLÁUSULA Nº21. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario, de conformidad a las cláusulas precedentes, deberá retribuirse de la siguiente manera:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento sobre el salario básico calculado por hora;
- b) Si el trabajo realizado en tiempo extraordinario fuera en horas nocturnas, el recargo a pagar por el tiempo laborado será el establecido para igual trabajo extraordinario en horas diurnas más el veinticinco por ciento, ambos componentes determinados sobre el salario básico calculado por horas;
- c) Si se trabaja en tiempo extraordinario en el día señalado como descanso semanal, además de la remuneración y condiciones establecidas para este, el CNR pagará un recargo del cien por ciento sobre el salario básico calculado por hora, para dicho día;
- d) Si se trabaja en tiempo extraordinario en un día señalado como asueto se pagará conforme a los mismos porcentajes establecidos en el literal c) de esta cláusula;
- e) Si se trabaja en tiempo extraordinario durante un día de asueto que coincidiera con el día de descanso semanal, se aplicará lo establecido en el Código de Trabajo, es decir, del recargo de cien por ciento del salario básico por hora; y si el trabajo en tiempo extraordinario fuere en horas nocturnas, el recargo a pagar será del veinticinco por ciento sobre el salario por hora devengando resultante después de aplicar el recargo antes mencionado.



Para el pago del tiempo extraordinario, la jefatura respectiva deberá remitir la documentación correspondiente a la Gerencia de Desarrollo Humano a más tardar el día 16 de cada mes, con el propósito de que los pagos sean efectivos durante el mismo mes.

## **CLÁUSULA N°22. LICENCIAS**

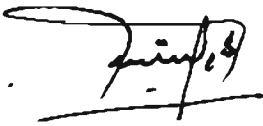
El CNR reconoce licencia a sus trabajadores en los casos siguientes:

### **A. CONCEDERÁ LAS SIGUIENTES LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO:**

a. Para cumplir obligaciones de carácter público, establecida por la ley u ordenadas por autoridad competente, cuando el trabajador o trabajadora ostente la calidad de víctima o de testigo; debiendo para tal efecto presentar la constancia correspondiente que justifique su ausencia.

b. Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte, enfermedad o tratamientos médicos de su padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, nietos, cónyuge o convivientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él, siempre que aparezcan nominadas por el trabajador como sus beneficiarios en el respectivo registro del personal del CNR. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el CNR solamente estará obligado a reconocer por estas causas, en su conjunto, una prestación equivalente al salario ordinario de veinte días hábiles en un mismo año calendario.

c. Para asistir y/o recibir asistencia médica u hospitalaria, en centros de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Clínica Empresarial del CNR, hospitales, clínicas, laboratorios sean estos públicos o privados, hasta cinco días al mes y hasta quince días anuales; En casos excepcionales, que por motivos de enfermedad común ocurridos durante la jornada laboral, en los cuales el empleado se viese obligado a retirarse del centro de trabajo; se podrá justificar como permiso por enfermedad, presentando evidencia de consulta médica o de compra de medicamentos o con conocimiento previo del



jefe inmediato en caso de enfermedades crónicas; por esta causa no podrá ser recurrente la solicitud de permisos.

d. Por incapacidad ocasionada por razones de salud o accidente, por el tiempo que prescriba el ISSS o el Médico Consultante; si la incapacidad fuere extendida por este último, deberá convalidarse de conformidad al régimen establecido por el ISSS, debiendo cubrir el CNR la diferencia correspondiente entre el subsidio otorgado por el ISSS según corresponda con dicho régimen y el salario básico del trabajador;

e. Para que el trabajador reciba el tratamiento prescrito por el Médico correspondiente, tales como, fisioterapias, quimioterapias y sus efectos, diálisis, entre otros, se concederá el tiempo necesario, lo que se comprobará con la referencia o prescripción del profesional de la medicina, sin perjuicio de la facultad del CNR de comprobar el tiempo invertido y la existencia de la prescripción del tratamiento;

f. Las licencias por maternidad se concederán hasta por un período de ciento veinte (120) días calendario, pudiendo distribuirse dicho período antes y después del parto y deberá otorgarse cualquiera que sea el tiempo de trabajo en la Institución, por lo cual el CNR cubrirá íntegramente el salario;

g. En los casos de embarazo dictaminado de alto riesgo por el facultativo, el CNR concederá licencia por el tiempo necesario, para lo cual deberá presentar la incapacidad correspondiente, y en caso de ser extendida por un facultativo privado, dicha incapacidad se deberá convalidar en el ISSS. El tiempo otorgado en este literal, en ningún caso se restará a otros establecidos para los demás tipos de licencias;

h. Las trabajadoras tendrán derecho a dos horas diarias por lactancia, las cuales podrán ser fraccionadas en períodos de una hora, hasta un máximo de un año. Este plazo podrá prorrogarse hasta por dos años, contado a partir del plazo anterior, con la presentación de la constancia médica correspondiente;





i. En caso de paternidad por nacimiento, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles, que se concederá a su elección desde el día del nacimiento del niño o niña, de forma continua o distribuida dentro de los primeros quince días de la fecha del nacimiento;

j. En el caso de paternidad por adopción, se concederá una licencia de tres días hábiles; el plazo se contará desde la fecha en que institucional o administrativamente la entidad entregue al niño o niña por adoptar. Para el goce de esta licencia deberá presentarse la declaración jurada por parte del trabajador en la que conste que tiene bajo su custodia y guarda al niño o niña, debiendo anexar la documentación en la que consten los trámites de adopción;

k. En caso de maternidad por adopción, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte días, bajo las condiciones referidas en el literal anterior;

l. Para el desempeño de misiones oficiales;

m. Para integrar delegaciones deportivas, culturales o científicas de carácter oficial y para formar selecciones nacionales en competencia a nivel nacional e internacional, dicha licencia no excederá de un mes en cada ocasión;

n. Para realizar estudios técnicos o universitarios, hasta por dos horas diarias, siempre que el interesado compruebe con la anticipación correspondiente a su jefe inmediato que el horario de clases es el único o disponible y que interfiera con su horario laboral; debiendo en todo caso documentar su calidad de estudiante matriculado y la necesidad del permiso, anexando además la certificación respectiva del centro de estudios en la que consta el horario de clase y posteriormente la constancia de notas correspondiente al periodo del permiso, que demuestre el aprovechamiento académico de esta licencia, para que sea agregada al expediente personal. El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada

ñ. Para asistir a capacitaciones, foros y actividades de carácter sindical, el CNR concederá licencia hasta trescientas horas anuales para que en cada actividad





participe hasta un máximo de veinte trabajadores afiliados al Sindicato, excepcionalmente y justificándose podrá convocarse hasta cincuenta afiliados, lo cual será solicitado por escrito por el Secretario General del STCNR, con cinco días hábiles de anticipación, a la Administración Superior del CNR, pudiendo ser menos en casos excepcionales debidamente justificados.



**B. CONCEDERÁ LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN LOS SIGUIENTES CASOS:**

- a. Por motivos personales, hasta diez días al año, con las siguientes reglas:
- i) Los primeros cinco días, se gozaran sin expresión de causa.
  - ii) Los últimos cinco días deberá expresar la razón y documentar la solicitud de su uso, pero no podrán ser usados por más de tres días continuos.
  - iii) No se podrá ejercer este derecho inmediatamente antes o inmediatamente después de los periodos vacacionales o de los de asueto que regula este contrato.

La Solicitud correspondiente, deberá hacerse con anticipación y por escrito al jefe inmediato, en el formulario de solicitud de permiso respectivo y documentando cuando corresponda;

b. Para asistir a eventos de capacitación, siempre que estén relacionados con la funciones de la Institución, los cuales deberán realizarse en días u horas laborales, excepcionalmente se podrán realizar en días de descanso semanal. En aquellos casos en que la capacitación por necesidades institucionales se lleve a cabo en tales días, se deberá contar con la libre aceptación del trabajador, quien hará uso del derecho a que se refiere la cláusula "Remuneración del Trabajo en Tiempo Extraordinario". Si la capacitación se realiza fuera de la sede del trabajador, tendrá derecho a transporte institucional o su equivalente, y al pago de los viáticos, según lo establecido en el Manual de Viáticos del CNR, en el Reglamento General de Viáticos, y en caso de contradicción entre las dos fuentes de derecho antes expresadas, se aplicará la más favorable al trabajador;



c. Cuando las capacitaciones se traten de becas concedidas por otras instituciones, si existe interés del CNR para que el trabajador asista al curso en referencia, el trabajador tendrá derecho a gozar de su salario durante todo el tiempo que dure la beca, en este caso el trabajador conservará los derechos inherentes a su cargo por el lapso de duración de la beca. Para los becarios sin goce de salario, el CNR podrá conservarles la plaza durante el tiempo regulado en el literal C) de esta cláusula. El período de duración de la beca no podrá computarse como tiempo efectivo de trabajo y tampoco se le otorgará el derecho al goce de las prestaciones institucionales;


d. Para contraer matrimonio civil o religioso, hasta un máximo de cinco días hábiles con goce de salario, esta prestación se deberá solicitar por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de la celebración del matrimonio. La licencia se concederá para uno de los dos matrimonios referidos;

En todos los casos precedentes, para efectos de establecer el salario a pagar por los días de la licencia concedida comprenderá los días de descanso semanal y de asueto incluidos en dicho periodo, y además, no prolongarán la duración de la licencia otorgada.

C. Concederá licencia sin goce de salario, cuando a juicio del Jefe inmediato ello no dañe al propio servicio o función del área correspondiente, hasta un máximo de sesenta días, dentro de un mismo año, los cuales podrán ser continuos o no, al trabajador que tuviera un año o más de laborar para la Institución.

En caso de que el Jefe inmediato denegare las licencias comprendidas en los literales anteriores y sus respectivos sub literales, deberá responder y justificar administrativamente, por escrito la negativa del permiso solicitado, dentro del día hábil siguiente de haber recibido la solicitud.

En caso que este Jefe no responda o deniegue injustificadamente el permiso en el plazo señalado, dicha solicitud se trasladará al inmediato superior quien deberá resolver en el término de un día hábil siguiente. Al Jefe que se abstenga de



resolver en el plazo señalado se considerará dicha omisión como una infracción al RIT y en consecuencia se le aplicará la sanción correspondiente.



### **CLÁUSULA N°23. PROCEDIMIENTO COMÚN A LAS LICENCIAS**

El procedimiento para concesión de licencias con o sin goce de sueldo será el siguiente:

- a) La solicitud deberá ser presentada por el interesado, ante el jefe inmediato, previo a la fecha prevista para gozar de la licencia;
- b) El jefe inmediato autorizará la licencia y cuando se trate de las comprendidas en el literal B) de esta cláusula atenderán las disposiciones consignadas en la misma;
- c) El jefe inmediato notificará oportunamente a la Gerencia de Desarrollo Humano, conforme a los lineamientos emitidos por esta para tales efectos.

Se exceptúan de lo previsto, aquellos casos de emergencia, de caso fortuito o fuerza mayor en los cuales los trabajadores no puedan solicitar la licencia con la anticipación requerida. En estos casos, el trámite podrá ser realizado el día siguiente hábil de su ausencia a su puesto de trabajo, debiendo justificar administrativamente la existencia de la causal pertinente.

El trabajador que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, salvo caso fortuito o fuerza mayor, quedará cesante de su cargo, sin responsabilidad para el CNR, debiendo la Institución apegarse al debido proceso, o bien, informar a las autoridades administrativas o judiciales competentes, según el caso.

### **CLÁUSULA N°24. JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO**

Se entenderá por inasistencia justificada:

- a) El goce de vacaciones, asuetos o licencias;
- b) La suspensión disciplinaria regulada en el RIT;
- c) Las causas que según la ley suspenden o interrumpen el contrato individual de trabajo o los nombramientos, según el caso; y

d) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores. En este caso el trabajador deberá avisar a su Jefe inmediato, por cualquier medio, en cuanto le sea posible, la causa que le impida presentarse al trabajo, asimismo podrá dar aviso a través de un compañero de trabajo, quien informará al Jefe inmediato del porqué de su inasistencia.

En todo caso el trabajador deberá justificar al día hábil siguiente de su inasistencia conforme lo regula el inciso penúltimo de la cláusula PROCEDIMIENTO COMÚN A LAS LICENCIAS del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Para tal fin, deberá completar el formulario que corresponde.

#### **CLÁUSULA N°25. UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS**

El CNR entregará anualmente a todos sus trabajadores que realicen funciones de atención al usuario, secretariales, de actividades técnicas de campo, de mantenimiento, de transporte, de servicios generales, de reproducción, de archivos físicos, de la Clínica Empresarial y del Centro Ternura, la cantidad de cuatro uniformes de buena calidad, que serán entregados dentro de los primeros siete meses de cada año; excepcionalmente dicha entrega estará supeditada a los trámites establecidos por la Ley de Adquisiciones y Contratación de la Administración Pública (LACAP), y al tiempo requerido por el adjudicado para el proceso de tallaje y confección hasta la entrega final de los uniformes, pero estas excepciones no eximen de la responsabilidad que tiene la Institución de entregar dichos uniformes anualmente; los cuales serán utilizados de lunes a jueves.

El uso del uniforme el día viernes, será opcional; si el trabajador decidiera no utilizarlo deberá vestirse con decoro y de acuerdo con las buenas costumbres. La administración exigirá el uso de los uniformes durante un año, contado a partir de la fecha de la última entrega; superado este plazo, no será exigible a los trabajadores su uso.

Esta prestación se mantiene para el personal que a la fecha de entrada en vigencia del presente contrato se le ha estado proporcionando su uniforme.





Dichos uniformes se compondrán de camisas de vestir y pantalones o jeans para los trabajadores; y blusas, faldas, pantalones o jeans y chaquetas para las trabajadoras; además del uniforme que se proporcione al personal de reproducción y de archivos físicos se les entregarán gabachas; al personal que realiza actividades de campo se les entregará al menos dos gorras o sombreros para su protección.



Asimismo proporcionará anualmente para el personal que realiza actividades de campo del Instituto Geográfico y del Catastro Nacional así como a los trabajadores de mantenimiento de la Gerencia de Infraestructura y Mantenimiento, un par de zapatos de conformidad a los estándares establecidos de acuerdo a la naturaleza de la función, y una capa impermeable, apropiados para el desempeño de sus labores, dentro de los primeros siete meses de cada año.

En razón de las tareas que desarrollan, al personal de Archivo y Ordenanzas se les proporcionará un par de zapatos.

El plazo excepcional de cada entrega de uniformes, se contará a partir de la última del año anterior.

Al trabajador con discapacidad física o capacidades especiales en alguno de sus miembros inferiores se le dotará de calzado cuando se requiera mediante prescripción médica especializada y que sea necesario para poder cumplir con cualquiera de las funciones establecidas en el inciso primero de esta cláusula.

A los trabajadores de nuevo ingreso en el CNR, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado su periodo de prueba.

No tendrán derecho a uniformes los trabajadores interinos.

El CNR proporcionará a sus trabajadores los útiles, instrumentos, herramientas, equipos y materiales de buena calidad que sean necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo con la debida precisión y seguridad, con base a las necesidades de cada área de trabajo para el buen desarrollo de sus actividades.



El CNR mantendrá el suministro mensual de agua embotellada purificada, jabón para manos, café y azúcar para todas sus direcciones, unidades y departamentos. Para los trabajadores que realizan trabajo de campo proporcionará mensualmente tres rollos de papel higiénico tamaño mediano, y el agua purificada necesaria, por trabajador.

El STCNR participará, junto con la unidad requirente, hasta donde la LACAP lo permita, en el proceso de selección de uniformes, zapatos y otros implementos necesarios para los trabajadores, a fin de que tales implementos tengan la calidad necesaria para el buen desempeño de las labores de los trabajadores

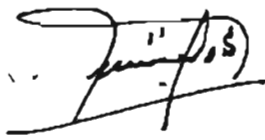
#### **CLÁUSULA N°26. CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Los trabajadores se obligan a conservar y dar el uso apropiado a los equipos, instrumentos, maquinaria, herramientas y demás bienes de la institución y especialmente aquellos que se le hubieren asignado para su protección o para el desempeño de sus funciones, obligándose a restituir o reintegrar el precio de los mismos, cuando se pierdan o deterioren por dolo, culpa o negligencia, con excepción de aquellos casos en donde el daño o deterioro fuera causado por el uso natural de los mismos, por caso fortuito o fuerza mayor, de vicios provenientes de su mala calidad, de su defectuosa fabricación, de mantenimiento inadecuado. El CNR está obligado a proporcionar el lugar adecuado para resguardar los materiales y/o equipos, que lo ameriten; en caso que no cumpla con proporcionar dicho lugar, no podrá exigir al trabajador la conservación de los equipos, instrumentos, maquinaria, herramientas y demás bienes que se describen en esta cláusula.

Los trabajadores, al ocurrir pérdida o daño de los objetos arriba mencionados harán del conocimiento al CNR por escrito a su Jefe Inmediato, sobre lo acontecido a fin de determinar la responsabilidad de la pérdida o daño.

De igual forma, deberán informar cuando tengan conocimiento que el lugar de resguardo de los bienes no ofrezca las medidas de seguridad correspondientes para evitar la pérdida o deterioro, a fin de que el CNR realice las acciones pertinentes o inmediatas para corregir dicha situación.





Cuando en razón de sus funciones el trabajador sea víctima de hurto, robo, daños o cualquier tipo de acción constitutiva de delito o falta, en contra de un bien que tuviere asignado, deberá interponer la denuncia ante la autoridad competente y dar aviso por escrito a su jefe inmediato, todo dentro de un término no mayor de setenta y dos horas de ocurrido el suceso.



Para establecer la responsabilidad patrimonial o no del trabajador, en la pérdida o daño de los bienes, el CNR deberá dar cumplimiento al procedimiento establecido en el Manual para la Administración de Inventarios y Activos Fijos, respetando los principios de legalidad, transparencia y garantía de audiencia para el trabajador. Si este fuere afiliado al Sindicato podrá requerir por escrito la representación del STCNR en dicho procedimiento. La Unidad de Control Patrimonial será la encargada de realizar el procedimiento y concederá audiencia al trabajador, resolverá de acuerdo a las pruebas la responsabilidad patrimonial o no del trabajador. No obstante existiese descuento a raíz de la responsabilidad comprobada del trabajador, si este demostrara lo contrario o la localización del bien en la Institución, el CNR reintegrará lo descontado. Al establecerse la responsabilidad patrimonial en razón de la culpa o negligencia del trabajador, éste podrá elegir la forma de reintegrar el bien, ya sea a través del pago total del bien en efectivo a la Tesorería Institucional, o a través de cuotas que se descontarán de su salario tomando en cuenta la depreciación correspondiente al tipo de bien de que se trate, o efectuando el reintegro físico del bien dañado o perdido por otro que reúna las mismas o similares características y estar en condiciones aceptables de uso.

#### **CLÁUSULA N°27. CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO**

El CNR administrará e implementará el proceso de determinación de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de competencias de los trabajadores y formulará el Plan Anual de Capacitación Institucional, que conlleve al fortalecimiento de los perfiles y capacidades necesarios para el desempeño del puesto, al cumplimiento de los objetivos de la institución y que atienda



fundamentalmente la necesidad de formación técnica y profesional de los trabajadores.

El CNR deberá hacer del conocimiento de los trabajadores el Plan Anual de Capacitación Institucional, para este efecto este plan deberá de ser publicado y actualizado en la Intranet del CNR.

El CNR presentará el borrador correspondiente al STCNR, a más tardar el mes de octubre de cada año, para que proponga insumos y temas de capacitación los cuales deberán ser evaluados para su inclusión en el Plan Anual de Capacitación Institucional. También el STCNR, dará seguimiento a la ejecución de dicho Plan.

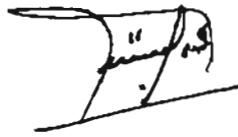
El adiestramiento o capacitación técnica, profesional y conductual que reciban los trabajadores, deberán ser idóneas y prácticas para su puesto de trabajo, que les permitirá contar con los conocimientos adecuados para el desempeño óptimo en su puesto y para la eficaz operación de los nuevos equipos, maquinarias, tecnología o programas de sistemas informáticos con el objeto de mantener la óptima calidad de los servicios, para poder continuar trabajando en su área con el fin de mantener su estabilidad laboral.

De igual forma podrán cuantificarse como créditos a su favor para optar a plazas nuevas, vacantes, promociones y ascensos.

El STCNR y el CNR se comprometen a incentivar el interés y aprovechamiento en la preparación continua de los trabajadores de la institución.

El CNR mantendrá un registro actualizado de los eventos de adiestramientos capacitación y desarrollo del personal, así como de los trabajadores que los hubieren recibido, con la finalidad de incluir a la mayoría del personal y evitar innecesariamente la repetición de los temas.

El CNR deberá de incluir en sus programas de capacitación temas de familia, género y otros que contribuyan en el desarrollo humano de los trabajadores.



La Institución se compromete a asignar dentro de su presupuesto anual los fondos necesarios para el cumplimiento de los fines de la presente cláusula.

## **CLÁUSULA N°28. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS**



El CNR y el STCNR entienden por Sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos el Instrumento de política laboral y de administración, de carácter permanente, que establece responsabilidades, criterios y procedimientos destinados a procurar un óptimo funcionamiento del recurso humano del CNR, orientado por la eficacia a sus servicios, la optimización de los mismos, la promoción y reconocimiento de los esfuerzos, la definición de una política de retribución justa reconociendo que a igual trabajo igual remuneración, en un marco de respeto a los derechos laborales y a las libertades individuales y sindicales.

Con el objeto de mantener una organización eficiente, y mejorar la administración de su recurso humano, el CNR, con el apoyo del STCNR, mantendrá y aplicará los siguientes Subsistemas, que en su conjunto integran el Sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos, que en adelante se denominará "El Sistema":

- (a) Dotación del Talento;
- (b) Clasificación de Puestos;
- (c) Gestión del Desempeño;
- (d) Política Salarial;
- (e) Desarrollo y Capacitación;
- (f) Clima y Cultura Organizacional.

La correcta aplicación y seguimiento del Sistema será responsabilidad de la Gerencia de Desarrollo Humano. El Sistema y sus subsistemas serán revisados y actualizados por la Gerencia de Desarrollo Humano con la participación del



STCNR, cuyas valoraciones y propuestas serán tomadas en consideración al momento de la actualización respectiva.

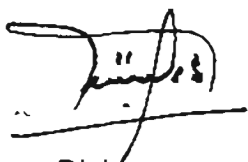
Dicho ejercicio será efectivo dentro del plazo de seis meses, contados a partir de la vigencia del presente contrato. En adelante, serán revisados cada dos años para implementar las modificaciones que sean necesarias para adoptar los resultados de contrataciones colectivas, necesidades de administración del recurso humano, o de evaluaciones de control interno, con excepción del subsistema Política Salarial, el cual será revisado de acuerdo a lo establecido en el mismo instrumento, a través de una Comisión Especial conformada por personal del CNR y miembros del STCNR, la cual estará integrada como máximo por seis (6) miembros distribuidos equitativamente para cada parte.

Tanto el CNR como el Sindicato podrán solicitar asistencia técnica especializada para brindar apoyo, en caso de ser requerido en el trabajo de la referida Comisión. La aprobación de dichas modificaciones corresponderá al Consejo Directivo, en cumplimiento del procedimiento establecido en el Reglamento de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del CNR.

Todo el sistema y sus respectivos subsistemas, por ser de importancia en el desarrollo del personal, deberá darse a conocer y estar disponibles para cualquier consulta en la intranet o en la página web del Centro Nacional de Registros.

#### **CLÁUSULA N°29. DOTACIÓN DEL TALENTO**

El CNR informará con la debida anticipación al STCNR y hará del conocimiento de los trabajadores de la Institución la decisión administrativa de realizar la contratación para llenar una plaza vacante, para lo cual promoverá obligatoriamente un concurso. A tal fin les comunicará los requisitos específicos, habilidades, destrezas y otras calificaciones necesarias, para participar en el concurso. Para efectos de la presente cláusula se entenderá que la decisión administrativa de contratar para llenar una plaza vacante, se origina a partir de la creación de una nueva plaza, o porque el trabajador asignado a la misma ya no la ejerce por voluntad propia o por alguna causal prevista en la ley.



Dicha comunicación será efectuada por escrito al STCNR por medio de su Secretario General, a fin de que al STCNR le asista la facultad de velar por la transparencia del proceso y a los trabajadores por cualquier medio incluyendo el electrónico, tableros o murales institucionales, o en otros lugares del CNR apropiadamente visibles.



El concurso podrá ser de dos clases, sujetas a las siguientes regulaciones:

(A) **CONCURSO INTERNO:** Mecanismo que será utilizado para que en el mismo puedan participar todos los trabajadores del CNR que cumplan con los requisitos establecidos para llenar la vacante de que se trate, así como aquellos que proponga el STCNR, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la apertura del proceso. Todos en condición de igualdad de oportunidades.

Para realizar dicho concurso, la Gerencia de Desarrollo Humano aplicará el Manual de Dotación de Talento, a fin de garantizar la mejor selección del recurso humano, entre los candidatos idóneos para los puestos de trabajo, así como la transparencia en el proceso de selección y contratación.

Le es facultativo al STCNR hacer del conocimiento a la administración superior de aquellas inconsistencias que hayan sido de su conocimiento en un determinado proceso, con la finalidad de que se adopten las medidas correctivas al caso.

Dicha Gerencia evaluará la idoneidad del concursante tomando en cuenta su capacidad, aptitudes, habilidades, destrezas, experiencia, nivel académico, méritos y otros aspectos necesarios para ocupar el puesto, así también realizará las pruebas técnicas especializadas y psicológicas que sean requeridos conforme a dicho Manual, evaluará los resultados del concurso, seleccionará entre los concursantes que aprobaron todas las evaluaciones al mejor calificado, y lo someterá a la Dirección Ejecutiva para su autorización.

Si de los exámenes y pruebas resultaren dos o más candidatos con iguales resultados, el CNR le dará preferencia al candidato que se encuentre





destacado en el lugar en donde está la plaza vacante, y en segundo término al más antiguo, siempre que tenga mejor récord de trabajo. La Gerencia de Desarrollo Humano dará a conocer el resultado del concurso a los participantes y al STCNR.

En caso que el resultado del concurso genere inconformidad para alguno de los participantes o del STCNR, éstos podrán someterlo a conocimientos de la CRL, por escrito y debidamente fundamentado. La Comisión podrá requerir para revisión el expediente del caso a la Gerencia de Desarrollo Humano y entrevistar al concursante inconforme con la intención de conocer su valoración, debiendo emitir en un plazo de ocho días hábiles su recomendación de revocación o confirmación del resultado, para que se haga de conocimiento a la Dirección Ejecutiva.

Es entendido que, en todo caso, la CRL, el CNR y el STCNR preservarán y protegerán el derecho a la intimidad y privacidad de la información personal de los concursantes. Bajo ninguna circunstancia un trabajador que cumpla con el perfil requerido para la plaza y que haya solicitado concursar internamente, será excluido para participar, caso contrario, dicho concurso no tendrá efecto, debiendo la Gerencia de Desarrollo Humano realizar nuevamente el concurso.

**(B) CONCURSO EXTERNO:** Agotada la posibilidad de cubrir una plaza vacante con trabajadores del CNR, por no haberse presentado ningún interesado o cuando se haya celebrado el respectivo concurso interno, sin que ninguno haya aprobado las pruebas establecidas en el Manual de Dotación del Talento, el CNR hará una convocatoria pública a concurso externo para los interesados, que reúnan los requisitos para optar a la plaza vacante. El procedimiento de concurso externo se regirá, en lo que corresponda, por las mismas reglas aplicables al concurso interno.

No tendrá efecto todo nombramiento o contratación que se haga sin la correspondiente intervención del STCNR de acuerdo a lo consignado en esta cláusula, del concurso interno o externo, debiendo la Gerencia de Desarrollo Humano realizar nuevamente el concurso.





Para las contrataciones realizadas por concursos internos o externos, el CNR no podrá realizar ningún tipo de aumento salarial o promoción del nuevo empleado, sino hasta que cumpla al menos un año de laborar en la Institución. No obstante, cuando se realicen aumentos generales para todo el personal, no se aplicará la presente regla.



El CNR se reserva del derecho de someter a concurso, los siguientes casos:

(a) Las contrataciones o nombramientos que correspondan a cargos de confianza tal como lo establece la jurisprudencia, en los cuales la Dirección Ejecutiva seleccionará por libre designación, a la persona idónea para el cargo, salvo que la ley lo requiera o esa Dirección autorice la promoción del concurso respectivo;

(b) La promoción o ascenso debido a los méritos alcanzados por un trabajador en el desempeño de sus funciones, de tal manera que existiendo una vacante y en el mismo lugar de trabajo un trabajador capacitado para ejercer el puesto se promoverá a este. En este caso, el CNR podrá someter su decisión a consideración del STCNR, a fin de que éste, en caso de existir, aporte pruebas del demérito de la persona a promover, el CNR valorará dichas pruebas y considerará revocar o no el proceso de que se trate; y

(c) Las contrataciones temporales y eventuales, las cuales no podrán exceder del plazo contratado originalmente, salvo acuerdo entre las partes contratantes al STCNR le asistirá el derecho de vigilar la transparencia de los procesos establecidos en esta cláusula.

### **CLÁUSULA No. 30. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.**

El CNR aplicará un subsistema de clasificación de puestos, cuya finalidad es describir las funciones de éstos, valorar objetiva y comparativamente los mismos, a partir de las responsabilidades, competencias y habilidades, requeridas para su desempeño, y ordenándolos jerárquicamente en los segmentos organizativos que correspondan, todo de conformidad al Manual de Clasificación de Puestos.

La Gerencia de Desarrollo Humano administrará el inventario de Puestos, que incluirá, clasificará y reclasificará, en su caso, los puestos existentes en el CNR. La reclasificación procederá cuando técnica y objetivamente exista una necesidad debidamente justificada la cual puede ser planteada por un director, gerente, jefe de primer nivel, a solicitud de los trabajadores o del STCNR, acreditando que una clasificación existente no corresponde con las funciones y responsabilidades del puesto que realiza el trabajador. En ningún caso el puesto que se reclasifica será de menor salario ni de menor nivel de clasificación en la Política Salarial.

El STCNR, con la finalidad de verificar el cumplimiento del párrafo anterior, solicitará a la Gerencia de Desarrollo Humano las propuestas de reclasificación elaboradas por el Director, Gerente o Jefe de primer nivel, antes de que se inicie el proceso de elaboración presupuestaria.


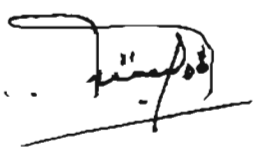
La reclasificación de puestos será desarrolladas entre los meses de enero y abril de cada año a fin de realizar los trámites correspondientes en el ministerio de hacienda relativos a ponderar su inclusión en el proyecto de presupuesto.

### **CLAUSULA 31. REVISIÓN DE CATEGORÍAS SALARIALES EN LAS PLAZAS Y PUESTOS DE TRABAJO.**

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar por escrito a la Gerencia de Desarrollo Humano, la categoría salarial en la que se encuentra contratado.

Si el trabajador valorare que por razones de su mérito pudiera optar a una mejora en su categoría salarial, lo solicitará por escrito a su jefe inmediato, quien valorará el razonamiento del trabajador y si lo considerara procedente lo remitirá con su visto bueno a la dirección, gerencia o jefatura a la que pertenecen, quienes emitirán su opinión y en caso de ser favorable lo tramitarán ante la Gerencia de Desarrollo Humano.

Si el jefe inmediato o la dirección, gerencia o jefatura a la que pertenecen, disienten de los razonamientos del trabajador, omitirán el envío; sin embargo, el trabajador podrá remitir a la Gerencia de Desarrollo Humano su petición, la que evaluará conforme al expediente de personal.




En todo caso, la Gerencia de Desarrollo Humano cursará su opinión a la Dirección Ejecutiva para que tome la decisión final.

### **CLÁUSULA No. 32. POLÍTICA SALARIAL.**


El CNR, en el marco de la legislación aplicable, contará con una política salarial.

La política salarial deberá contener los siguientes elementos:

- 
- a- Análisis, clasificación y valoración de los diversos puestos de la Institución;
  - b- Asignación de la remuneración correspondiente a cada puesto.
  - c- Asignación de puesto conforme a su perfil y curriculum.
  - d- Clasificación de los méritos que deben poseer las personas que ocupen cada puesto.
  - e- Establecer un sistema de incentivos para los trabajadores y jefes que les permita, con base a su eficiencia en el desempeño del puesto y el mérito personal, incrementar sus niveles salariales.
  - f- Establecer un adecuado sistema de evaluación del desempeño para el personal de la Institución.
  - g- Establecer los mecanismos permanentes de formación y capacitación para el desarrollo y superación de los trabajadores y jefes en concordancia con lo establecido en la cláusula de "Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo" de este contrato.

Para tales efectos, la política salarial se sustentará en criterios técnicos, económicos, experiencia, antigüedad y académicos, que permitan su implementación, la cual permita eliminar las brechas salariales por cada grupo natural de trabajo.

La política salarial será objeto de una actualización periódica, orientada a garantizar la efectividad en su aplicación.

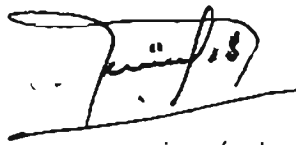


**CLÁUSULA No. 33. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.** La Gerencia de Desarrollo Humano administrará el Subsistema de Gestión del Desempeño, utilizando para ello el método establecido en el Manual de Gestión del Desempeño, o cualquier otro método apropiado para tal efecto, que autorice la Dirección Ejecutiva.

La evaluación tiene la finalidad de calificar el desempeño o rendimiento e idoneidad de los Directores, Gerentes, Jefes, y Trabajadores en relación al trabajo realizado según el puesto que ocupa, así como la calidad de las relaciones interpersonales con sus compañeros o subalternos según el caso, y fundamentar objetivamente decisiones administrativas, tales como, ascensos o promociones, traslados, sanciones y renovación del contrato o nombramiento. La evaluación del desempeño considerará, entre otros elementos, los siguientes:

- a- El aporte de los Directores, Gerentes, Jefes y trabajadores en su puesto, en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales;
- b- La calidad de sus relaciones con sus subalternos y compañeros;
- c- Productividad en el trabajo desarrollado durante la jornada laboral. Para considerar este punto el evaluador analizará previamente los métodos de trabajo y los procesos establecidos para determinar la productividad del personal en cada caso;
- d- La aplicación de su experiencia y/o su formación técnica o académica, para el desempeño de sus funciones;
- e- La disciplina laboral;
- f- Su desarrollo dentro de la Institución;
- g- El compromiso, la ética y la transparencia en la ejecución de sus funciones.

Están sujetos a evaluación individual del desempeño los Directores de Área, Gerentes, Jefes y personal en general. Para los trabajadores, será efectuada por sus jefes inmediatos. Para los Directores, Gerentes y Jefes, la evaluación será realizada por su respectivo superior jerárquico, y los subalternos de cada jefatura conforme al mecanismo que establezca la Gerencia de Desarrollo Humano. Realizada la evaluación respectiva, la Gerencia de Desarrollo Humano la



comunicará al respectivo Director, Gerente o Jefe y al trabajador de que se trate, a fin de que éstos formulen las observaciones o inconformidades que pudieren tener sobre dicha evaluación.

El superior jerárquico que realizó la evaluación, analizará las observaciones o inconformidades manifestadas y resolverá lo que a su juicio corresponda, dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la recepción de la inconformidad.

Si el Director, Gerente, Jefe o trabajador mantiene su inconformidad con el resultado de su evaluación, lo comunicará por escrito al Jefe Inmediato del evaluador, quienes conjuntamente la revisarán y resolverán lo pertinente dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibir la inconformidad.

Cuando el jefe evaluado por sus subalternos no estuviere conforme, recurrirá a éstos a fin de revisar conjuntamente los criterios aplicados. De mantenerse la calificación, el jefe evaluado recurrirá a su Director de Área, Gerente o Jefe de primer nivel.

De igual forma, dicho mecanismo será aplicable en caso de que la evaluación sea realizada entre pares.

Para estas dos últimas evaluaciones, se aplicará el procedimiento y los plazos descritos anteriormente.

Si aun así el Jefe de que se trate, así como el trabajador no se conformase con el resultado de la revisión, podrán recurrir a la Comisión de Relaciones Laborales, quien deberá emitir su recomendación a la Dirección Ejecutiva en un plazo no mayor de diez días hábiles.

No están sujetos a esta evaluación el Director Ejecutivo y Subdirector Ejecutivo.

Las evaluaciones serán de carácter confidencial y personal. El empleado o funcionario que haga pública dicha información será sancionado conforme al Reglamento Interno de Trabajo.





La evaluación del desempeño es un mecanismo para mejorar las condiciones laborales y lograr un mejor desempeño en las áreas de trabajo.

Los resultados de la evaluación del desempeño serán tomados en consideración por el CNR, para tomar las siguientes acciones:

Los mejores evaluados, podrán optar a ser ascendidos o promovidos a un cargo superior, y gozar del salario correspondiente. La Gerencia de Desarrollo Humano agregará al expediente del trabajador el resultado de la evaluación de su desempeño".

#### **CLÁUSULA N°34. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS**

El CNR siempre que reciba en el tiempo oportuno una orden irrevocable de descuento otorgada por un trabajador, se compromete a tomar las medidas que fueren necesarias para que se aplique el descuento a su salario, por causas de obligaciones muturias asumidas por este con instituciones bancarias o de créditos, Fondo Social para la Vivienda y cualquier otra similar.

El CNR estará obligado a efectuar los descuentos y a realizar los pagos y/o remisiones bancarias correspondientes, dentro del mes que se aplique dicho descuento.

Es responsabilidad del trabajador verificar y monitorear los pagos efectuados y las cancelaciones de sus obligaciones, así como presentar la documentación correspondiente.

En todo caso, las cantidades señaladas en las órdenes de descuento derivadas por préstamos de bancos, compañías aseguradoras, instituciones de créditos o sociedades y asociaciones cooperativas no excederán en su conjunto del veinte por ciento del salario devengado por el trabajador.

En caso de órdenes judiciales o de la Procuraduría General de la República, se tramitarán de conformidad a lo establecido en las leyes pertinentes.



## CLÁUSULA N°35. TRASLADOS DE PERSONAL

La Dirección Ejecutiva, previa opinión de la Gerencia de Desarrollo Humano, podrá autorizar los siguientes traslados del personal de la Institución:



a) **TRASLADO POR RAZONES PERSONALES:** Es la reubicación temporal o permanente del lugar de trabajo de un trabajador, manteniendo sus funciones, responsabilidades, salario y demás características de la plaza, efectuado a solicitud del trabajador. La solicitud presentada será resuelta en un plazo no mayor de treinta días calendario;

b) **TRASLADO POR NECESIDADES DE SERVICIO:** Es la autorización del traslado temporal o permanente de un trabajador, efectuada a requerimiento del respectivo Director, Gerente o Jefe de primer nivel, a fin de que por necesidades del servicio realice sus labores en otra sede distinta de la que tenga oficialmente señalada. Dicho requerimiento deberá contar con la opinión del Jefe inmediato del trabajador cuyo traslado se solicita y con la aprobación voluntaria por escrito de parte del trabajador, cuando el traslado sea permanente.

La resolución administrativa de traslado, deberá establecer el plazo, lugar, jefe inmediato y demás información relacionada al traslado.

Para facilitar la inserción del personal en su nuevo lugar de trabajo, el CNR podrá autorizar el pago de viáticos correspondientes, de conformidad a lo establecido en el presente Contrato Colectivo o en el Manual de Viáticos Institucional, de ellos lo que resulte más favorable al trabajador;

c) **TRASLADO POR PERMUTA:** Es el intercambio del lugar de trabajo efectuado entre dos trabajadores que desempeñan el mismo cargo y función en lugares de trabajo distintos, a su solicitud conjunta y previa opinión del Director, Gerente o Jefe de primer nivel del área de cada uno de los solicitantes, para que permanentemente uno se traslade de su lugar de trabajo al del otro y viceversa, sin que por ello se alteren sus demás condiciones laborales. La solicitud presentada será resuelta en un plazo no mayor de treinta días calendario; y



**d) TRASLADO POR INVALIDEZ:** Se asignarán nuevas funciones a un trabajador, cuando fuere declarado inválido temporal o permanentemente, de forma parcial para el desempeño de su trabajo, es decir, que no implique una invalidez permanente total, conforme a dictamen emitido por el ISSS y la correspondiente Comisión Calificadora de Invalidez del Sistema de Pensiones.

El CNR, podrá ubicarlo en un área en la cual pueda realizar funciones que no perjudiquen su rehabilitación, readaptación o desempeño laboral, bajo las condiciones de incapacidad de que se trate. Si con posterioridad se emitiera un nuevo dictamen, en el cual conste que el trabajador se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, el CNR lo reincorporará al desempeño de las mismas, tras ser debidamente notificado del cambio de situación de invalidez.

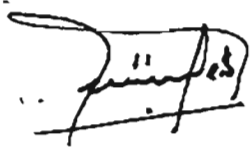
Toda solicitud de traslado deberá contener claramente detalladas las causales que la justifiquen a fin de que la Gerencia de Desarrollo Humano tenga certeza de las razones personales, administrativas o técnicas que le originan.

De dicha solicitud, se remitirá una copia a la CRL para que se tenga conocimiento del trámite que se ha iniciado.

Cuando se tratare de un traslado temporal y habiendo transcurrido el plazo consignado en la resolución administrativa de traslado, el trabajador retornará de inmediato a sus actividades y sede original sin más trámite.

En caso que la opinión de la Gerencia de Desarrollo Humano, genere inconformidad para el solicitante, este podrá someterlo a conocimiento de la CRL, por escrito y debidamente fundamentado.

La Comisión podrá entrevistar al trabajador, con la intención de conocer su valoración de ese hecho, debiendo emitir en un plazo de ocho días hábiles su recomendación para que se haga del conocimiento a la Dirección Ejecutiva.



Si por las circunstancias objetivas y/o subjetivas que rodean la solicitud de traslado, el trabajador considerase que existen dudas o hay inconformidad sobre el resultado de dicha solicitud, previo a hacerse efectivo el traslado podrá requerir por escrito, la intervención de la CRL, para que ésta de conformidad con lo establecido en este contrato, recomiende a la Dirección Ejecutiva, las acciones necesarias para prevenir la existencia de algún problema de carácter individual derivado de la solicitud de traslado.



Si ha sido solicitada la intervención de la CRL, no podrá acontecer el traslado referido en el literal b) de esta cláusula, sin previa existencia de la resolución de la CRL.

### **CLÁUSULA N°36. CALIDAD DEL TRABAJO**

Los trabajadores desempeñarán las labores correspondientes a sus cargos en cumplimiento al RIT y a sus obligaciones emanadas del respectivo contrato o nombramiento con la efectividad, diligencia, eficiencia, ética, cuidado, responsabilidad, esmero, con valores y principios, todo en el lugar y horario señalados para su ejecución.

El CNR dará las instrucciones pertinentes para que el trabajo se desarrolle en la forma prescrita en el inciso anterior.

A falta de instrucciones especiales, el trabajo deberá ser desempeñado de acuerdo a la práctica establecida, a fin de que se ejecute dentro de un tiempo razonable, resulte de buena calidad y satisfactorio para el usuario institucional. Los trabajadores están obligados a comunicar por escrito a sus jefes inmediatos cualquier inconveniente que observaren y que no les permita desarrollar el trabajo con eficiencia y calidad para alcanzar las metas y objetivos institucionales; los jefes del área respectiva están obligados a buscar en el menor tiempo posible la solución de dichos problemas.



### **CLÁUSULA N°37. RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA**

Los trabajadores guardarán a sus jefes, la debida cortesía, consideración, buen trato y respeto, acatando las órdenes e instrucciones que reciban de ellos, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo manteniendo su conducta apegada al orden, moral y a las buenas costumbres, de conformidad a lo que establece su relación ya sea contractual o por nombramiento y al ordenamiento legal aplicable.

Los jefes por su parte observarán la debida cortesía, consideración, buen trato y respeto para con sus trabajadores, manteniendo su conducta apegada a las Fuentes de Derechos antes mencionadas.

Ambas partes se abstendrán de ejercer cualquier maltrato de obra o palabra. El STCNR y el CNR vigilarán que los trabajadores y Jefes observen responsabilidad, disciplina, probidad y esmero en el desempeño de sus funciones laborales.

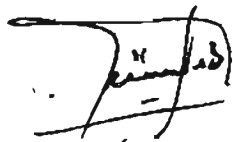
En caso de emergencia tales como: incendio, guerra, terremoto, epidemia y otros similares, los trabajadores acatarán sin excusa alguna, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo, las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, dichas órdenes tendrán que estar dentro del sentido común, resguardo de la seguridad física, psicológica y emocional del empleado.

### **CLÁUSULA N°38. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LAS PARTES**

El STCNR y el CNR, deberán fomentar en los trabajadores, el fiel cumplimiento de todas las disposiciones legales y administrativas que rigen al CNR, así como exigir el debido respeto a las autoridades de la Institución y viceversa.

De igual forma, fomentarán el goce de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en leyes laborales y administrativas, RIT, Tratados y Convenios Internacionales y demás Fuentes de Derechos.





### **CLÁUSULA N°39. EXPEDIENTES PERSONALES**



Los trabajadores del CNR deberán suministrar oportunamente la documentación requerida por la Gerencia de Desarrollo Humano, para la formación de un expediente de personal, que deberá estar foliado y archivado, el cual contendrá los datos personales del trabajador y de su grupo familiar, su historial laboral, evaluaciones de desempeño, sanciones disciplinarias, méritos recibidos, así como toda la documentación que deba contener.

Los trabajadores deberán actualizar su información personal, académica y profesional, por medio de la documentación pertinente que deberán presentar a la Gerencia de Desarrollo Humano.

Las actuaciones realizadas por dicha Gerencia en relación a un trabajador se fundamentarán principalmente sobre la documentación e información que conste en dicho expediente.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de solicitar por escrito, a la Gerencia de Desarrollo Humano, acceso a su expediente personal, y a que se le expida certificación de algunos documentos que forman parte de su expediente. El término entre la solicitud y la entrega de la certificación no será superior a dos días hábiles.

Asimismo, a requerimiento escrito de autoridad pública o judicial la Gerencia de Desarrollo Humano, emitirá copia certificada total o parcial de dicho expediente. El referido escrito de solicitud será agregado al expediente respectivo. En el caso del requerimiento de autoridad pública o judicial, se le notificará al trabajador de la existencia del mismo.

### **CLÁUSULA N°40. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.**

Se consideran infracciones los actos u omisiones atribuibles a trabajadores y representantes patronales o personal con cargo de confianza, que impliquen una violación o incumplimiento a las obligaciones o prohibiciones establecidas de



manera expresa en el Código de Trabajo, Reglamento Interno, Contrato Colectivo de Trabajo, Ley de ética Gubernamental y otras fuentes de derecho.

El jefe inmediato del empleado que presuntamente cometió la infracción tendrá un plazo de treinta días hábiles, cuando la falta sea leve y un plazo de sesenta días hábiles cuando la falta sea grave, ambos plazos contados a partir del día siguiente de la comisión de la supuesta infracción, para iniciar el correspondiente procedimiento administrativo sancionador.

No podrá alegarse el desconocimiento o conocimiento posterior de la comisión de la infracción de parte del jefe inmediato, ni de ninguna otra dependencia, gerencia o unidad, para tratar de prorrogar los plazos antes dichos, a excepción de las reglas especiales de prescripción que se establecen en el RIT.

El Procedimiento Administrativo Sancionador, será regulado en el Reglamento Interno de Trabajo y deberá garantizar el debido proceso y todos los derechos de los trabajadores.


#### **CLÁUSULA Nº 41. SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS INDIVIDUALES**

Cuando surjan quejas o un conflicto de carácter laboral individual que no constituya infracción administrativa, se tratará en forma directa entre el trabajador afectado, por una parte, y por la otra, el Jefe inmediato, el o los compañeros de trabajo o la Gerencia de Desarrollo Humano, según el caso.

La finalidad de este mecanismo es la solución pacífica y alterna a las quejas o a los conflictos planteados.

Si el trabajador fuere afiliado al STCNR, podrá solicitar el acompañamiento de un miembro de la Junta Directiva, delegado departamental o de unidad del Sindicato, de conformidad con lo previsto en la Cláusula denominada "Reconocimiento de ambas partes".

Si no pudiere solucionarse dicho problema, este se hará del conocimiento formal de la CRL, quien, en un plazo no mayor de quince días hábiles a partir del



conocimiento del conflicto, deberá emitir la recomendación correspondiente a la Dirección Ejecutiva.



#### **CLÁUSULA N°42. ASISTENCIA JURÍDICA Y TÉCNICA**

Cuando los trabajadores y/o funcionarios sean procesados administrativa o judicialmente por hechos ocurridos en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones como servidores del CNR, que no impliquen dolo, culpa o negligencia de parte de ellos, y que sean resultado directo de la utilización de la información pública registral y catastral que posee el CNR, este brindará las facilidades para que el trabajador o funcionario ejerza su derecho de defensa, proporcionando oportunamente la asistencia técnica interna o externa que sea necesaria, por medio de servicios profesionales públicos o privados que contrate al efecto.

Para los efectos de esta cláusula el trabajador o funcionario deberá dar aviso al CNR por escrito, el mismo día que reciba notificación por parte de autoridad administrativa o judicial, y si se tratare de detención administrativa, por cualquier medio, debiendo lo más pronto posible reportarlo por escrito.

El CNR tomará las medidas administrativas y técnicas pertinentes para valorar, prevenir y reducir los riesgos institucionales que pudieran generar posibilidades de responsabilidad para los trabajadores y/o funcionarios, respecto de terceros.

#### **CLÁUSULA N°43. TRANSPORTE PARA MISIONES OFICIALES**

Con la intención de prestar el servicio eficiente a los usuarios del CNR este proporcionará a sus trabajadores vehículos automotores en buen estado cuando el trabajador deba desplazarse para realizar misiones oficiales.

Para tales efectos, cuando se trate de las oficinas centrales, el trabajador lo solicitará a la Unidad de Transporte, y cuando se trate de las oficinas departamentales, al Jefe Administrativo. En ambos casos, con la anticipación debida a fin de que se asigne oportunamente el vehículo respectivo.



En general, corresponde al CNR los gastos de mantenimiento y reparación de los vehículos, sin embargo, en caso de emergencia, el conductor cubrirá los desembolsos producidos, tales como la reparación de llantas, compra de refrigerantes, aceites, entre otros, los cuales serán reintegrados por el CNR en un plazo máximo de ocho días hábiles de haber presentado el reclamo.

En caso de accidente de tránsito será responsabilidad del conductor informar inmediatamente a la compañía aseguradora de los vehículos institucionales involucrados en el siniestro y a la autoridad policial más cercana.

Para los efectos de esta Cláusula, se entenderá por Misión Oficial aquella actividad referida al desempeño del trabajo de campo, al cumplimiento de tareas o eventos institucionales, capacitaciones y a la participación en reuniones interinstitucionales.

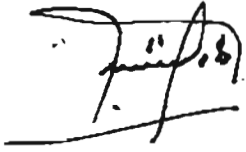
### **CAPÍTULO III**

#### **CLÁUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

##### **CLÁUSULA N°44. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

El CNR y el STCNR darán cumplimiento a la legislación y normativa relacionada con la seguridad, salud e higiene ocupacional en los lugares de trabajo, y es responsabilidad de todos los trabajadores y jefes cumplir con las medidas e instrucciones emitidas para tales fines. De igual forma, el CNR y el STCNR atenderán oportunamente las recomendaciones que sobre esta materia realicen las autoridades administrativas competentes.

Ambas partes acuerdan que desarrollarán de manera conjunta y de forma trimestral campañas de educación y divulgación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los mecanismos de denuncia y cuáles son las instancias internas y externas que están autorizadas para recibir tal documentación en casos de incumplimiento a la ley.



#### **CLÁUSULA N°45. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional es el grupo de representantes del CNR, de sus trabajadores y del STCNR, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales en los centros de trabajo del CNR, y tendrá las atribuciones que le establezca la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en adelante "la ley", sus reglamentos y el Reglamento de Funcionamiento al que se refiere el literal h) del Artículo 17 de la Ley, el que se deberá revisar y aprobar cada dos años, a partir de la entrada en vigencia. La revisión, aprobación y divulgación de este Reglamento a todo el personal del CNR, la realizará el Comité entrante para su aplicación, dentro de sus primeros quince días.



El Comité estará integrado en la forma establecida en la ley, incluyendo los delegados de prevención a los que la misma se refiere, la representación del CNR, de los trabajadores y del STCNR.

Los integrantes del Comité serán designados o electos, según corresponda, en atención a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento antes mencionado. Los miembros del Comité deberán poseer formación e instrucción en materia de riesgos laborales, ejercerán su cargo ad-honoren y no gozarán por ese cargo de ningún privilegio laboral dentro de la Institución. El CNR, se compromete a adquirir o arrendar inmuebles, que cumplan con lo regulado por las leyes de seguridad y salud ocupacional.

En casos excepcionales cuando el CNR arriende inmuebles para el funcionamiento de oficinas, se compromete a evaluar mediante un estudio, el impacto económico que ello implica versus su adquisición, adicionalmente no podrá alquilar ningún inmueble destinado para realizar labores que incumplan con la Ley General de Prevención de Riesgos.



#### **CLÁUSULA N°46. MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES**

El CNR mantendrá en todas sus oficinas a nivel nacional, en áreas accesibles y no bajo la custodia exclusiva de los jefes administrativos un botiquín equipado con los materiales, instrumentos y antisépticos necesarios, distribuidos adecuadamente en lugares accesibles y para uso gratuito de todo el personal, en la forma que determine el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los representantes de dicho Comité de forma conjunta o separada, el Delegado o Delegada Sindical, verificarán periódicamente que los botiquines se mantengan con los insumos necesarios, y en condiciones de uso humano. Para control y cuidado se designarán a los Jefes Administrativos, un Delegado o Delegada de cada oficina y un miembro del Comité.

El CNR se compromete a facilitar el personal de enlace entre los comités de seguridad y salud ocupacional, para que se mantenga un inventario de insumos que serán suministrados según las necesidades del sector u oficina departamental que los solicite así como verificar que no existan insumos vencidos.

El CNR deberá suministrar los insumos de los botiquines en las oficinas que operen, de manera periódica y mensualmente cuando sea necesario, a excepción de estados de emergencias, calamidad pública, sucesos adversos o desastres nacionales o regionales de las oficinas departamentales en los que se requiera una entrega extraordinaria e inmediata.

#### **CLÁUSULA N°47. ZONA PEATONAL Y PARQUEO EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

El CNR revisará periódicamente y mejorará las condiciones de accesibilidad, seguridad peatonal y acondicionamiento para usuarios, trabajadores y preferentemente para personas con discapacidades físicas o necesidades especiales, en las oficinas en donde eso sea posible jurídica y físicamente,



mediante habilitación de rampas de acceso, señalización de seguridad visible y comprensible, entre otras.

Es atribución del CNR la distribución y asignación de espacios para parqueo de vehículos dentro de la Institución, dicha asignación será temporal y sujeta a los cambios que la Administración decida sobre los mismos, en consecuencia, en los lugares en que el CNR disponga, otorgará los espacios preferenciales y habilitados para las personas que adolezcan de alguna enfermedad, discapacidad física o necesidad especial. Las facultades y atribuciones de la administración que se mencionan, serán justificadas e informadas ante el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, quien hará la divulgación respectiva.



#### **CLÁUSULA N°48. SEGURIDAD Y SALUBRIDAD EN LAS ÁREAS DE TRABAJO**

El CNR, previa programación de la Gerencia de Administración, y las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, implementará, de conformidad con la ley, medidas profilácticas y sanitarias, entre las que deberán considerarse las que se encuentran establecidas en la Cláusula "Campañas de salud y exámenes médicos para los trabajadores" del presente Contrato Colectivo de Trabajo, debiendo realizar dichas medidas en todas las oficinas del CNR a nivel nacional con el objetivo de prevenir enfermedades, ejerciendo actividades tales como la mejora en la ventilación, iluminación y limpieza adecuada en cada área, y las medidas que tengan por objeto mejorar las condiciones de salubridad, de limpieza en áreas de manejo, área de toma de alimentos, en cisternas, control de plagas y agentes contaminantes, así como medidas de seguridad ocupacional para los trabajadores del CNR y cualquier otra que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional considere pertinente.

El o los integrantes por parte del sindicato a que se refiere el reglamento de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo, podrá ser delegado sindical departamental o persona afiliada al STCNR. Será responsabilidad de las Jefaturas Administrativas de cada oficina, la supervisión y evaluación de las



funciones que realizan los encargados de limpieza. El CNR garantizará la salubridad de los lugares de trabajo a nivel nacional

#### **CAPÍTULO IV.**

#### **CLÁUSULAS DE GARANTÍA Y GESTIÓN SINDICAL**

##### **CLÁUSULA N°49. LOCAL SINDICAL**

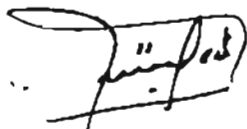
El CNR continuará facilitándole al STCNR el local que le ha asignado dentro de sus oficinas centrales, y contribuirá al mantenimiento del mismo, mediante la prestación de servicios tales como limpieza, higiene y seguridad, en las mismas condiciones en que los presta a sus demás instalaciones.

El CNR podrá solicitar dicho local al STCNR cuando existan razones de caso fortuito o fuerza mayor o de emergencia, tales como terremotos, inundaciones o daños estructurales; debiendo acordar su reubicación en un nuevo local de iguales o mejores condiciones. En la medida de la disponibilidad de espacio físico, el CNR podrá asignar un área al STCNR dentro de las sedes departamentales destinado a sus reuniones y actividades, la cual estará sujeta a los términos establecidos en el inciso anterior.

El CNR deberá facilitar al STCNR el uso de los salones de reuniones en las diferentes sedes departamentales para actividades de capacitación, información y organización sindical; conforme a la programación quincenal presentada al efecto a la Gerencia de Desarrollo Humano.

##### **CLÁUSULA N°50. COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL STCNR**

En atención a la disponibilidad de la flota vehicular, el CNR deberá facilitar el servicio de transporte al STCNR para uso de los miembros de su Junta Directiva, cuando tengan que movilizarse fuera de las instalaciones de la Institución, hacia



alguna de las actividades incluidas en la programación quincenal, presentada a la Gerencia de Desarrollo Humano.

En todo caso el CNR facilitará transporte y motorista a solicitud del STCNR, cuando exista una emergencia o hecho contingencial que amerite el desplazamiento, todo con el fin del buen funcionamiento de la Institución. La solicitud será evaluada inmediatamente por la administración superior y se razonará por escrito en caso de ser negativa.



### **CLÁUSULA N°51. LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES**

El CNR concederá licencia con goce de salario para los miembros de la Junta Directiva del STCNR, de la Federación, de la Confederación a la que estén afiliados y a los representantes departamentales y delegados sindicales del STCNR, durante el período que dichos miembros formen parte de las estructuras sindicales referidas, para atender asuntos relacionados con la labor sindical.

Para tales efectos, el CNR y el STCNR reconocen lo establecido en el Artículo seis del convenio 151 de la OIT, sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, ratificado por la República de El Salvador, mediante Decreto Legislativo número setenta y siete, de fecha veinticuatro de agosto de dos mil seis, y publicado en el Diario Oficial número 159, Tomo 372, de fecha veintinueve de agosto de dos mil seis, por medio del cual se estipula que:

(a) Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas; y

(b) La concesión de estas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

En tal sentido el STCNR garantizará una distribución equitativa de las responsabilidades sindicales entre todos sus afiliados. En cumplimiento de lo anterior, el Secretario General del STCNR realizará una distribución y





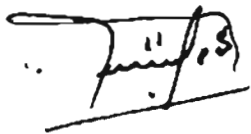
programación de las actividades sindicales, la cual será entregada conforme sea necesario a la Dirección Ejecutiva para la autorización de las licencias con goce de sueldo correspondientes, debiendo notificarle a la Gerencia de Desarrollo Humano y a los jefes inmediatos del personal que hará uso de dichas licencias, para que las Jefaturas respectivas a donde estén asignadas los Directivos Sindicales, Federales y Confederales y Representantes Departamentales del STCNR estén enterados de las licencias y que ello no perjudique el funcionamiento del área. Para los casos no contemplados en la programación, el Secretario General del STCNR deberá solicitar la autorización inmediatamente a la Dirección Ejecutiva, debiendo remitir la misma a la Gerencia de Desarrollo Humano para los controles correspondientes. Por otra parte, el CNR concederá tres días hábiles mensuales de licencia con goce de salario a los miembros de las Comisiones de Hacienda y Finanzas y la de Honor y Justicia del STCNR para que atiendan asuntos relacionados con la labor sindical. La autorización de éstas será solicitada, por escrito, por el Secretario General a la Dirección Ejecutiva.

El CNR garantizará a los trabajadores que hagan uso de la licencia descrita en esta cláusula, que no se traslade la responsabilidad ordinaria del tiempo de la licencia al tiempo hábil siguiente. En caso que el CNR considere que algún directivo sindical, federal, confederal, delegados sindicales o departamentales del STCNR estén haciendo uso inadecuado de esta licencia destinando el tiempo para fines distintos a los sindicales, presentará un informe por escrito a la CRL solicitándole que realice la investigación respectiva. Si de esta diligencia se comprueba que el señalamiento hecho es cierto, se reportará a la Gerencia de Desarrollo Humano, a fin de que suspenda el goce de estas licencias al directivo señalado, sin perjuicio de las demás acciones que el CNR y el STCNR puedan ejercer.

#### **CLÁUSULA N°52 USO DE TABLERO Y OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

El CNR permitirá al Sindicato colocar Tableros Sindicales con el fin de dar a conocer las noticias y publicaciones de interés para sus afiliados. Los tableros serán colocados en las instalaciones de oficinas centrales y en todas las oficinas y





delegaciones del interior del país, en lugares visibles que señale la Gerencia de Comunicaciones.



A solicitud del Secretario General del STCNR, el CNR proporcionará al Sindicato, para fines exclusivamente sindicales:

(a) Acceso regular a la red informática interna de la Institución, para ello el CNR, facilitará que la página Web del Sindicato sea navegable por todo el personal a nivel de la intranet. El Sindicato deberá reportar al CNR las páginas externas (sitios web, blogs, foros, etcétera), que tengan que ver con el quehacer sindical o laboral a efecto de viabilizar los accesos correspondientes.

(b) Difusión de correos electrónicos institucionales del STCNR vía postmaster. Dichos usos serán efectuados a través de la Gerencia de Comunicaciones, y bajo las normas y condiciones estándar de operación establecidas para las demás dependencias del CNR, por la Dirección de Tecnología de la Información.

El CNR permitirá el uso de una computadora no exclusiva, en cada centro de trabajo, para que los trabajadores que no tengan una computadora asignada por la naturaleza de su función puedan acceder a la información. Los usos y medios aquí convenidos deberán enmarcarse en el respeto mutuo, decoro, buenas costumbres y su contenido deberá abstenerse de cualquier forma de propaganda o proselitismo de carácter ideológico, religioso, comercial o político.

### **CLÁUSULA N°53. DERECHO A ASESORES Y APODERADOS**

En todo asunto laboral de carácter colectivo o individual que traten los representantes del CNR y los representantes del STCNR, podrán hacerse acompañar de un número de asesores, por libre elección de las partes, debiendo estar debidamente acreditados, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto, en las reuniones que sostengan.

Las partes tienen también el derecho de nombrar apoderados, tanto para asuntos laborales de carácter individual como colectivo, que actuarán en representación de ellas, cuando deban desarrollarse en sede administrativa o judicial.



#### **CLÁUSULA N°54. INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES**

Los miembros de la Junta Directiva de STCNR, de las Juntas Directivas de la Federación o Confederación a la que esté afiliado, gozarán de inamovilidad sindical y en consecuencia no podrán ser despedidos, trasladados, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección o mandato, hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. Los delegados sindicales departamentales y delegados sindicales de las oficinas de San Salvador, nombrados por el STCNR, gozarán de las mismas garantías, y en consecuencia no podrán ser despedidos, traslados, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su ejercicio, sino fuere por causa calificada de conformidad al RIT, debiendo dar cumplimiento al debido proceso, garantizando el derecho de audiencia y defensa efectiva.

Toda decisión que afecte a los delegados sindicales departamentales y delegados sindicales de las oficinas de San Salvador, a solicitud de estos deberá hacerse del conocimiento de la CRL, a fin de que emita la recomendación correspondiente.

Cuando el CNR hubiere despedido, trasladado, desmejorado o suspendido disciplinariamente sin justa causa a un directivo sindical, federal o confederal, delegado sindical departamental o delegado sindical de las oficinas de San Salvador, estará obligado a restituirlo en su empleo, en la misma plaza y condiciones en la que se encontraba hasta antes del despido, suspensión o desmejora; además le pagará el monto de salario y demás prestaciones que por causa imputable al CNR hubiera dejado de devengar el directivo sindical, federal o confederal, delegado sindical departamental o delegado sindical de las oficinas de San Salvador.

#### **CLÁUSULA N°55. INSPECCIONES SINDICALES**

El CNR, permitirá a tres directivos del STCNR, realizar visitas a los trabajadores, tanto en las instalaciones de las oficinas centrales del CNR como en las oficinas



departamentales a nivel nacional, con el objetivo de verificar las condiciones laborales y cualquier situación anómala denunciada por sus afiliados.



Las jefaturas brindarán las facilidades necesarias para la realización de estas inspecciones sindicales, sin que por ello, se afecte el área de atención al usuario y no se impida el libre acceso a los usuarios, funcionarios y trabajadores de la Institución.

De toda inspección el STCNR levantará acta que deberá ser firmada por los intervinientes en el hecho, para dejar constancia de la inspección.

#### **CLÁUSULA N°56. RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

El CNR retendrá las cuotas sindicales, establecidas en los estatutos del STCNR, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente a la persona que ostente y acredite la Secretaría de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato, o en su defecto, a quien haga sus veces, conforme a la acreditación que corresponda.

Para hacer las retenciones, el CNR se basará en la nómina de los trabajadores afiliados al Sindicato que le haya sido comunicada por el Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad a lo prescrito en la normativa correspondiente.

Si ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Secretario de Finanzas y/o el Secretario de Organización y Estadísticas, deberán comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social observando lo dispuesto en el Código de Trabajo y el trabajador que renuncie como miembro del STCNR, deberá de comprobar al CNR su nuevo estatus para efectos de aplicación de la presente cláusula.

Para efectos de esta cláusula, la Tesorería del CNR aplicará las retenciones o cesará en las mismas, hasta que el Secretario General o el de Organización y





Estadísticas informe por escrito de la afiliación o renuncia de los empleados al STCNR.

Para efectos de la notificación de la desafiliación, el STCNR se compromete hacerla del conocimiento de la tesorería en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes de recibida.

Al tener conocimiento de la misma, la Tesorería cesará la retención de la cuota sindical. Igual efecto se producirá cuando habiéndose negado el STCNR a recibir la renuncia, el trabajador la tramite a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y este resuelva declararlo desafiliado.

Salvo orden judicial o administrativa en contrario, el CNR no podrá disponer de las cantidades retenidas a los trabajadores afiliados, en concepto de cuota sindical.

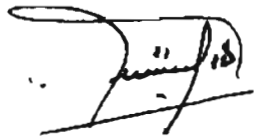
#### **CLÁUSULA N°57. CHARLA E INDUCCIÓN SINDICAL**

El CNR facilitará, dentro de la jornada de trabajo, por lo menos una vez al año un período para realizar una charla de derecho sindical dirigida a todo el personal, en la que se expongan los logros, beneficios y aspectos legales vinculados a la organización sindical. La programación de dichas charlas se hará de manera coordinada entre el STCNR y las jefaturas administrativas, con la finalidad de no interrumpir el servicio.

Las charlas serán impartidas por miembros de la Junta Directiva del STCNR o por la persona que ellos designen.

Los trabajadores que ejerzan su derecho de recibir la charla se les autorizará el tiempo necesario.

En caso de tratarse de personal de nuevo ingreso, en la inducción institucional que efectúa la Gerencia de Desarrollo Humano, el STCNR se incorporará para impartir la inducción sindical, para tales efectos dicha Gerencia notificará oportunamente al STCNR la programación de éstas.



## **CLÁUSULA N°58. COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO**

Los trabajadores del CNR, no afiliados al STCNR que reciban beneficios derivados de la ejecución del presente contrato al momento de finalizar la negociación del mismo podrán aportar voluntariamente al STCNR una contribución mensual de su salario básico en compensación por las responsabilidades del STCNR en la ejecución del presente contrato colectivo.



Dicha contribución corresponderá al mismo monto que aportan los afiliados al Sindicato en concepto de cuota sindical ordinaria. El CNR no realizará retención alguna de esta contribución, ni tendrá participación en el proceso de recolección de la misma; sin embargo, con la intención de hacer efectiva esta contribución, los trabajadores que libre y voluntariamente decidan realizarla presentarán por escrito a Tesorería Institucional una carta de autorización para que de su salario ordinario mensual se haga este descuento y se entregue al Secretario de Finanzas del STCNR.

## **CLÁUSULA N°59. CORRESPONDENCIA ENTRE LAS PARTES**

La correspondencia se cursará, en duplicado, entre el Director Ejecutivo del CNR o la persona a quien este autorice y el Secretario General del STCNR, o cualquiera de los Directivos que ostenten la representación judicial y extrajudicial de la organización, debiendo entregarse en la oficina de la Dirección Ejecutiva y en el local del STCNR, según corresponda, a dichas personas o a quien estas hubieren designado para ello.

Las partes se comprometen a contestar a más tardar dentro del tercer día hábil, aquellas comunicaciones que por su propia naturaleza, no requieran consulta. Pero, en el caso que se requiera consulta de la parte respectiva, la contestación se dará en un plazo no mayor de ocho días hábiles, salvo otro plazo acordado por las partes.

Estos plazos señalados se contarán a partir del día hábil siguiente en que se hubiere recibido la correspondencia para lo cual, quien la reciba, en el duplicado



de la misma anotará la fecha, hora, firmará y sellará con acuse de recibido. Toda petición o respuesta que se dé en cumplimiento de la presente cláusula, deberá contener si hubiere lugar a ello la motivación y la resolución correspondiente por escrito, siempre y cuando se enmarque dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y las Fuentes de Derecho.

## **CAPÍTULO V**

### **CLÁUSULAS DE NATURALEZA SOCIAL.**

#### **CLÁUSULA N°60. CLÍNICA EMPRESARIAL MÉDICA CNR-ISSS**

El CNR procurará mantener vigente el Convenio celebrado con el ISSS, a efecto de que todos los trabajadores tengan acceso a una Clínica Empresarial del CNR-ISSS, al interior de las oficinas centrales del CNR, que posea una cobertura de servicios médicos generales, terapias físicas, paramédica y administrativa.

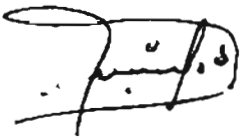
El CNR brindará los servicios pediátricos y odontológicos básicos para todos sus trabajadores, los cuales serán en horarios accesibles fuera de la jornada laboral, para todo el personal a nivel nacional. El CNR procurará realizar periódicamente jornadas de salud en beneficio de sus trabajadores en las oficinas departamentales así como gestionar convenios de atención con las Unidades de Salud del Ministerio de Salud.

#### **CLÁUSULA N°61. BECAS Y CAPACITACIONES PARA TRABAJADORES**

El CNR podrá brindar la oportunidad igualitaria y transparente a todos los trabajadores para acceder a becas y capacitaciones nacionales e internacionales, según su capacidad, formación académica y técnica, y serán otorgadas preferentemente entre personal con cargo similar y en el área en la que estén destacados.

La Unidad de Relaciones Internacionales, Cooperación y Convenios (URICC), es la competente para gestionar o canalizar las becas y las capacitaciones referidas,





de modo que todo trabajador interesado en participar, deberá gestionar exclusivamente a través de esta Unidad.

El CNR deberá publicar las becas y las capacitaciones ofertadas con el fin de que los trabajadores a nivel nacional las conozcan y participen.

El STCNR podrá requerir a la URICC el listado de las becas y capacitaciones ofertadas y realizadas.



Cuando se reciban oportunidades de becas destinadas a un trabajador específico, el CNR a través de la URICC, valorará si es oportuno o no que dicha beca sea acreditada a otro, con el fin de procurar la participación igualitaria.

El CNR podrá requerir al cooperante que oferta la beca o capacitación (en adelante Cooperante), que en sus ofertas incluya periódicamente capacitaciones a nivel básico, intermedio o avanzado, con la finalidad de promover la participación del resto de trabajadores.

Para fomentar la participación de los interesados en becas y capacitaciones, el trabajador que haya sido favorecido, no podrá concursar ni acceder a otra, mientras el resto de trabajadores del área, que cumplan los requisitos establecidos por el CNR o por el cooperante, y que muestren interés, no hayan participado en una de ellas.

A ningún trabajador que haya participado conforme a los párrafos anteriores, podrá asignársele la misma beca o capacitación.

El trabajador que haya resultado beneficiado conforme a esta cláusula, deberá multiplicar el conocimiento adquirido con el resto de trabajadores a través de capacitaciones, en coordinación con la Gerencia de Desarrollo Humano, en un tiempo no mayor a cinco meses de haber finalizado la beca o capacitación.

El trabajador que acepte participar en una beca o capacitación, salvo caso fortuito o fuerza mayor, valorado por la URICC, no podrá desistir o renunciar a la misma.



## **CLÁUSULA N°62. CENTRO TERNURA Y GUARDERÍAS**

El CNR mantendrá el Centro Ternura en las oficinas centrales, debidamente equipado, con una infraestructura adecuada, destinada a prestar servicio exclusivamente a los hijos de los trabajadores del CNR, con edades entre los tres meses y los cinco años de edad.

El Centro Ternura operará conforme a la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores, así como a las disposiciones administrativas contenidas en el Reglamento del Centro; y la inscripción de un menor en el Centro, obliga a sus padres al cumplimiento de las disposiciones de dicho instrumento.


El horario de atención del Centro Ternura será el mismo horario ordinario de trabajo establecido para los trabajadores del CNR.

El CNR en el caso de las Oficinas Departamentales para los hijos de sus trabajadores, aplicará las opciones que la Ley determina.

## **CLÁUSULA N°63. ACCESO A CENTROS DE RECREACIÓN**

El CNR podrá gestionar con instituciones públicas o privadas que posean Centros de Recreación, acceso a sus instalaciones a fin de que los trabajadores del CNR, como su personal jubilado y sus familiares puedan gozar de sana recreación.

Todos los trabajadores del CNR, su personal jubilado y sus familiares deberán dar cumplimiento a las regulaciones y normativa de uso propia de cada centro de recreación para seguir siendo sujeto de este beneficio.



#### **CLÁUSULA N°64. USO DE FARMACIA INTERNA CON DESCUENTOS PARA TRABAJADORES**

El CNR procurará celebrar convenios que permitan el establecimiento de una sucursal de farmacia dentro de las instalaciones centrales de la Institución, que brinde descuentos preferenciales en medicamentos a sus trabajadores.



En la medida de la disponibilidad y capacidad de las farmacias que convengan en ella, el CNR podrá acordar con ellas que el personal del CNR tenga acceso a descuentos preferenciales en el precio de los medicamentos en sus respectivas localidades.

#### **CLÁUSULA N°65. CAMPAÑAS DE SALUD Y EXÁMENES MÉDICOS PARA LOS TRABAJADORES.**

El CNR realizará al menos cada seis meses, campañas de salud y de sensibilización para lo cual deberá coordinar con instituciones públicas o privadas para su realización. En dichas campañas se gestionará la realización de exámenes médicos, incluyendo aquellos que tienen por objeto prevenir enfermedades profesionales.

El CNR y el STCNR ejecutarán campañas de concientización, previa a la campaña de salud.

#### **CLÁUSULA N°66. UTILIZACIÓN DEL SALÓN DE USOS MÚLTIPLES DEL CNR.**

Cuando el uso oficial Institucional así lo permita, el CNR podrá autorizar el comodato de las instalaciones del Salón de Usos Múltiples de sus oficinas centrales, a los trabajadores del CNR y al STCNR, para usos de índole personal o familiar, como celebración de fiestas privadas, reuniones, cócteles, etc., en horas fuera de audiencia durante los días de semana, así como los sábados y domingos.

Otros usos podrán autorizarse dentro de la jornada de trabajo, cuando el evento de que se trate así lo requiera.



Los trabajadores y el STCNR, cuando deseen utilizar el Salón de Usos Múltiples, deberán solicitarlo por escrito a la Gerencia de Desarrollo Humano, sujetarse a las condiciones de uso del Salón y suscribir el instrumento correspondiente.

#### **CLÁUSULA N°67. COMEDOR**

El CNR mantendrá en su oficina central un local en condiciones de salud e higiene, adecuado y equipado para instalar cafeterías que suministren alimentos para sus trabajadores.

La administración, asignación y uso de las cafeterías estará sujeta a las disposiciones establecidas en el Reglamento emitido por el CNR en este caso. De igual forma mantendrá las condiciones de orden e higiene y mobiliario en dicha área para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos a las horas designadas para ello.

El STCNR al tener conocimiento de alguna violación por parte de los concesionarios en el servicio que brinden a los trabajadores del CNR, deberán reportarlo inmediatamente para que tome las providencias del caso.

El CNR asignará, en las delegaciones departamentales, un espacio adecuado, digno y salubre en el que los trabajadores tomen sus alimentos, dotándolo del mobiliario necesario siendo el STCNR quien verifique la entrega del mismo. El CNR y el STCNR convendrán sobre la factibilidad del cumplimiento de esta obligación en las distintas oficinas, a través de un estudio del espacio físico.

#### **CLÁUSULA N°68. AGROMERCADOS**

Con la finalidad de favorecer la economía de los trabajadores, el CNR procurará mantener vigente el Convenio de Cooperación celebrado con el Ministerio de Agricultura y Ganadería, u otras instancias que pudieran ser factibles; por medio del cual se realicen "Agromercados" dentro de las instalaciones de sus oficinas centrales y de las oficinas departamentales en donde sea posible.

El CNR autorizará a los trabajadores para que realicen sus compras en dichos eventos, sin que descuiden o suspendan el servicio prestado en cada una de las oficinas.

#### **CLÁUSULA N°69. CURSOS LIBRES**

El CNR por medio de la Gerencia de Desarrollo Humano organizará e implementará talleres o cursos libres y gratuitos para los trabajadores que deseen asistir a los mismos. Dichos cursos podrán tener por objeto el desarrollo de artesanías, práctica de habilidades artísticas, entre otros.



#### **CLÁUSULA N°70. SUBSIDIO POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES COMUNES**

Los trabajadores afiliados al Sistema de Seguro Social, tendrán derecho a que el CNR les pague por motivo de incapacidad, el cien por ciento de su salario básico en los siguientes casos:

- a) Si la incapacidad es hasta tres días, el CNR pagará al trabajador el ciento por ciento de salario sin recuperar subsidio.
- b) Si la incapacidad es de cuatro a cinco días, el CNR pagará el cien por ciento del salario, recuperando el subsidio de setenta y cinco por ciento de los días sobre la base salarial establecida por el ISSS.
- c) Si la incapacidad es de seis días y hasta cincuenta y dos semanas, el CNR pagará el cien por ciento del salario, recuperando el subsidio de setenta y cinco por ciento sobre la base salarial establecida por el ISSS.
- d) En caso que a los trabajadores a quienes se les diagnostique enfermedades terminales que requieren de un prolongado tratamiento, y para los cuales se haya concedido incapacidad, el CNR cubrirá el cien por ciento de su salario ordinario durante el tiempo de su incapacidad.

La incapacidad que sea mayor de tres días deberá acreditarse únicamente con la constancia que expida el mencionado Instituto o la convalidación correspondiente.

### **CLÁUSULA N°71. SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO MÉDICO**

El CNR, contratará anualmente un seguro médico hospitalario para el empleado y su grupo familiar, incluyendo a los hijos hasta los veinticinco años de edad y un seguro de vida para los empleados. Para tales efectos, la contratación de dichos seguros procurará su mejora, o en su defecto el mantenimiento de las mismas coberturas. El CNR formulará los términos de referencia de la licitación pública que se promueva para contratación de los seguros mencionados, con la participación del STCNR.

### **CLÁUSULA N°72. OTRAS PRESTACIONES.**

Sin perjuicio de lo regulado en la cláusula denominada "Uniformes, Equipos y Herramientas", el CNR proporcionará el medio de comunicación idóneo, al trabajador que lo necesite por motivo del desarrollo de sus labores.

Asimismo el CNR se comprometerá a proporcionar un "locker" o mueble adecuado, al personal que no tenga un lugar seguro donde resguardar sus pertenencias.

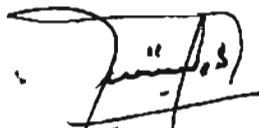
### **CLÁUSULA 73. SUBSIDIO PARA ALMUERZO DE SU PERSONAL.**

El CNR otorgará un subsidio para almuerzo de su personal por el monto de CUARENTA DÓLARES (\$40) de manera bimensual. A excepción del primer subsidio del año el cual será por el monto de OCHENTA DÓLARES (\$80) otorgados en el mes de febrero.

### **CLÁUSULA N°74. LÍNEAS DE CRÉDITOS**

El CNR hará las gestiones con el Banco Hipotecario de El Salvador u otras instituciones financieras, a efecto que éstas puedan facilitar líneas de créditos preferenciales para los trabajadores.





## CAPÍTULO VI

### CLÁUSULAS DE NATURALEZA ECONÓMICA

#### CLÁUSULA N°75. NIVELACIÓN SALARIAL

De conformidad a lo resuelto por el Consejo Directivo del CNR, en Acuerdo número 96-CNR/2011, la administración realizó en el año 2013 un estudio técnico sobre la nivelación salarial para los trabajadores del CNR. Dicho estudio deberá ser evaluado en armonía con el objetivo principal de justicia laboral "igual valor de trabajo igual remuneración", en los primeros dos meses de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, a través de una Comisión de Evaluación y Seguimiento permanente conformada por un máximo de seis miembros que designe la Administración Superior y el STCNR.

Los resultados, propuestas o recomendaciones de la evaluación, serán presentados para la aprobación del Consejo Directivo. Conforme a lo aprobado, serán implementadas en un plazo razonable en forma gradual, debiendo ejecutarse la nivelación, en el siguiente orden: primero el nivel operativo, segundo el nivel técnico y posteriormente los niveles de gerencia y direcciones; tomando en cuenta al menos los siguientes criterios: antigüedad del trabajador, perfil del puesto y el desempeño.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento dará informe trimestral a la Dirección Ejecutiva de la ejecución de la nivelación salarial.

#### CLÁUSULA N°76. ASISTENCIA ECONÓMICA PARA ADQUISICIÓN DE LENTES

El CNR proporcionará asistencia económica para la adquisición o cambio de aros y/o lentes para aquellos trabajadores a quienes un facultativo les haya prescrito su uso y que tengan al menos un año de laborar para el CNR.

Este beneficio se hará efectivo por medio de un convenio que se suscribirá entre el CNR y una entidad que preste estos servicios, otorgando como monto máximo a



cubrir la cantidad de CIENTO CINCUENTA 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$150.00) por año.

A falta de Convenio, el CNR, hará la entrega al trabajador de un cheque no negociable hasta por el valor de dicho monto, el cual será expedido a favor de la óptica elegida por el trabajador, contra la presentación de la receta médica, cotización expedida por la óptica y autorización de la Gerencia de Desarrollo Humano, debiendo el trabajador entregar a dicha Gerencia la factura cancelada correspondiente, dentro del término de ocho días hábiles contados a partir de la entrega del cheque citado. En caso de incumplimiento de la obligación de entregar la factura en mención, el trabajador incurrirá en la sanción disciplinaria que corresponda según el RIT, sin perjuicio de la obligación de devolver dicho monto.

En casos extraordinarios, cuando se trate de daño irreparable, hurto o robo, la Gerencia de Desarrollo Humano podrá autorizar el beneficio dispuesto en esta cláusula, aunque no haya transcurrido un año de haberse conferido.

#### **CLÁUSULA N°77. TRANSPORTE**

El CNR continuará proporcionando el servicio de transporte a los trabajadores que ya reciben este beneficio, hacia y desde el lugar de trabajo.

Para el trabajador que labore tiempo extraordinario después de las 20:00 horas, el CNR se compromete a proporcionarle transporte a su lugar de residencia, siempre y cuando se encuentre en el área urbana de la sede de trabajo.

En el caso de la sede central deberá entenderse que el servicio será prestado en el área metropolitana de San Salvador (A.M.S.S.), que conforman el área urbana de la conurbanización de los municipios de San Salvador. Para las oficinas departamentales corresponderá el área urbana establecida en el Plan de Ordenamiento Territorial vigente.



## CLÁUSULA N°78. VIÁTICOS



Las Partes reconocen la vigencia de las disposiciones y procedimientos establecidos en el Manual de Viáticos del CNR, con las modificaciones acordadas en la presente cláusula, en el Reglamento General de Viáticos y cualquier otra disposición legal más favorable al trabajador.

El CNR pagará viáticos y/o alojamiento a sus trabajadores, funcionarios, cualquiera sea el monto al cual ascienda su salario.

Los viáticos por alimentación y/o alojamiento, serán otorgados en la forma y cuantía establecida en el detalle siguiente:

- a) Desayuno: Tres dólares de los Estados Unidos de América (US \$3.00);
- b) Almuerzo: Cinco dólares de los Estados Unidos de América (US \$5.00);
- c) Cena: Cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US \$4.00); y
- d) Alojamiento: Veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (US \$25.00) por noche.

Cuando el Alojamiento por circunstancias geográficas y de seguridad, el monto exceda del valor base definido, se podrá autorizar el pago de complemento, contra la entrega de factura o comprobante de crédito fiscal.

No se devengará cuota de viáticos: Cuando la misión a desempeñar no requiera gasto alguno de alimentación y de alojamiento. Tampoco se devengará viáticos, cuando la misión se efectúe en un radio menor de 15 kilómetros de la sede oficial.

Para efectos de esta cláusula cuando el CNR convoque a capacitación a sus trabajadores, éste deberá pagar al trabajador los viáticos conforme a la presente cláusula.

Se pagarán viáticos a los trabajadores que por razones de las circunstancias geográficas para realizar sus actividades laborales incurran en gastos de



transporte en lanchas, embarcaciones y cualquier otro medio distinto de transporte marítimo y terrestre de carácter privado.

#### **CLÁUSULA N°79. VACACIONES**

El CNR concederá a sus trabajadores, un período de vacaciones, el cual será remunerado con una prestación económica equivalente a un salario ordinario correspondiente a dicho período, más un recargo del treinta por ciento.

Las vacaciones se gozarán de la siguiente manera:

- a) Diez días calendario durante la Semana Santa, contados a partir del lunes de dicha semana; y
- b) Once días calendario, contados a partir del día veintitrés de diciembre de cada año.

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


Esta prestación será pagada antes de que el personal empiece a gozar sus vacaciones y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquellas en que deba volver al trabajo.

#### **CLÁUSULA N°80. AGUINALDO**

El CNR otorgará a sus trabajadores, una prima en concepto de aguinaldo, en el monto y forma establecida por el Código de Trabajo o la Ley sobre la Compensación Adicional en Efectivo, o norma más favorable para cada trabajador y en ningún caso el monto será menor al aguinaldo otorgado por el sector público.

La prima en concepto de aguinaldo será pagada bajo las siguientes condiciones:

- a) Cuando el trabajador haya laborado, al menos seis meses de manera continua en la Institución;



- b) Que dentro del mismo año no haya tenido sanciones administrativas de suspensión que excedan de un mes por faltas disciplinarias en el servicio; y
- c) El monto de la prima será proporcional para el personal con antigüedad a seis meses, hasta un mínimo de un mes.

Para el cómputo de los seis meses no se tomará en cuenta como tiempo de servicio las suspensiones no contempladas en el inciso anterior, ni las licencias sin goce de sueldo, que se hayan disfrutado, salvo cuando sean motivo de enfermedad. Para el cómputo de tiempo de servicio para el Aguinaldo se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado por el personal en otra institución pública.



### **CLÁUSULA N°81. BONIFICACIONES**

El CNR otorgará a sus trabajadores cada año, las siguientes bonificaciones:

A) **BONIFICACIÓN DE MEDIO AÑO:** El CNR pagará en la primera quincena del mes de junio de cada año siempre que hayan laborado en la Institución al menos seis meses continuos, una bonificación de la manera siguiente:

- a) Al personal que devengue un salario mensual hasta de SETECIENTOS CINCUENTA 99/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$750.99), una bonificación cuyo monto será de QUINIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$575.00).
- b) Al personal que devengue un salario mensual entre SETECIENTOS CINCUENTA Y UN 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$751.00) hasta UN MIL 99/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$1,000.99), una bonificación cuyo monto será de CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$475.00).
- c) Al personal con un salario mensual entre UN MIL 99/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$1,000.99) en adelante, una bonificación cuyo monto será de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$375.00).



Esta bonificación no estará sujeta al resultado de la evaluación del desempeño.

B) BONIFICACIÓN DE FIN DE AÑO: El CNR pagará a su personal en la primera quincena del mes de diciembre una bonificación de la manera siguiente:

- a) Al personal cuyo salario no exceda de UN MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON 99/100 (US \$1,000.99), se les otorgará un bono equivalente al cien por ciento del salario devengado mensualmente, más la cantidad de CIEN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$100.00);
- b) Al personal cuyo salario exceda de UN MIL UN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100 (US \$1,001.00), se les otorgará un bono equivalente del cien por ciento del salario devengado mensualmente, hasta un máximo de UN MIL TRESCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$1,300.00), en concepto de dicha prestación.

El monto de estas bonificaciones será proporcional para el personal con antigüedad menor a seis meses y mayor a un mes. Para el cómputo del tiempo de servicio prestado, se tomarán en cuenta las licencias por enfermedad y se excluirán las licencias sin goce de sueldo. La bonificación del mes de diciembre no incluye el monto del aguinaldo ya establecido por la ley.

Los montos determinados para cada una de las bonificaciones, podrán sufrir variaciones, siempre que sean en razón de mejorar los montos establecidos en esta cláusula, en atención a la situación financiera institucional que en ese momento opere. Para este efecto en el mes de octubre el CNR y el STCNR deberán de estudiar la situación financiera de la Institución y la factibilidad legal; para que en un plazo de quince días se determine la posibilidad del incremento de la bonificación de fin de año.

## **CLÁUSULA N°82. INDEMNIZACIONES**

En caso que el CNR unilateralmente diese por disuelta la relación laboral con alguno de sus trabajadores sin justa causa, estará obligado a indemnizarle con el pago de una suma equivalente al cien por ciento de su último salario básico





devengado, por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año que exceda de seis meses, hasta un máximo de doce años; así como el pago proporcional por prestaciones que por los días trabajados le correspondan.



El pago a que se hace referencia en el inciso precedente será efectuado dentro de los treinta días calendarios posteriores a la disolución de la relación laboral.

### **CLÁUSULA N°83. RETIRO POR MUTUO CONSENTIMIENTO**

EL CNR podrá aceptar la solicitud de finalización de la relación laboral del trabajador por mutuo consentimiento.

En este caso el trabajador recibirá una compensación equivalente a la indemnización por un monto igual a la remuneración mensual que devengue a la fecha por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados en esta Institución y por un máximo equivalente a doce remuneraciones mensuales, así como el pago proporcional por prestaciones que por los días trabajados le correspondan.

La referida compensación se hará efectiva en un solo pago, el cual será efectuado a más tardar treinta días hábiles después de la fecha de la aceptación.

El CNR valorará cada caso, considerando prioritariamente los casos de trabajadores que por motivos de salud o condición física les impidan continuar desempeñando sus labores.

Cuando el trabajador lo solicite y en el Decreto Legislativo N°592 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA resultare una prestación económica superior a la establecida en la presente cláusula, le será aplicable éste.



## **CAPÍTULO VII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CLÁUSULA N°84. ACUERDOS ENTRE EL CNR Y EL SINDICATO**

Las partes podrán acordar sobre materias laborales colectivas, siempre que constituyan mejoras a la aplicación del presente contrato colectivo, los acuerdos se harán constar en actas que serán firmadas en duplicado por el o los representantes legales de ambas partes, quedando una, en poder del CNR, y la otra en poder del STCNR.

Los acuerdos que no consten de la forma acordada en esta cláusula, no tendrán ningún valor y se tendrán por no escritos, sin ninguna responsabilidad para el CNR y para el STCNR.

Dichos acuerdos serán comunicados a las Direcciones, Gerencias, Jefaturas y Coordinaciones respectivas a más tardar al siguiente día hábil de haber sido formalizados.

Si los acuerdos constituyeran una modificación o adición a las cláusulas del presente contrato, deberá seguirse con el trámite establecido por la ley para tales efectos.

#### **CLÁUSULA N°85. APLICACIÓN DE LAS FUENTES DE DERECHO LABORAL Y ADMINISTRATIVO**

Las partes se obligan a darle estricto cumplimiento a todas y cada una de las cláusulas del presente Contrato Colectivo, leyes y reglamentos de carácter laboral y administrativo vigentes y demás Fuentes de Derecho, por lo cual ambas partes reconociendo la diversidad de esas fuentes y su contenido, convienen en la necesidad de aplicar armónica y sistemáticamente cada una de ellas.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de cláusulas de este contrato y de las distintas fuentes de derechos, se aplicará la disposición del contrato, ley, reglamento o normativa que resulte más favorable al trabajador.





#### **CLÁUSULA N°86. REGLAMENTACIONES FUTURAS**

El CNR respetará lo pactado en el presente Contrato y oirá anticipadamente la opinión del STCNR cuando deba emitir medidas reglamentarias. Si el STCNR no emitiere opinión dentro de un plazo de ocho días hábiles contados a partir de la fecha de notificación respectiva, dicha omisión se entenderá como opinión conforme.

#### **CLÁUSULA N°87. EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO**

El CNR divulgará el Contrato Colectivo de Trabajo, por todos los medios electrónicos de la institución, incluso enviando una copia de su ejemplar al correo electrónico de todo el personal. El CNR imprimirá los ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo y entregará dichos ejemplares únicamente al personal que no cuenta con correo electrónico institucional.

#### **CLÁUSULA N°88. INTERPRETACIÓN ERRÓNEA E INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO**

Los conflictos de trabajo derivados de la interpretación errónea o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato, será sometido por las partes a lo dispuesto en el Código de Trabajo para estos casos.

#### **CLÁUSULA N°89. VIGENCIA Y APLICACIÓN**

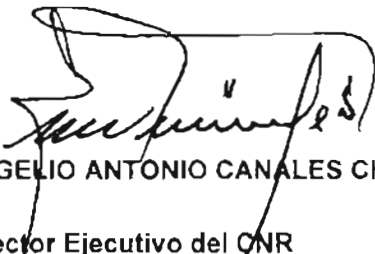
El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del día primero de enero del año dos mil diecinueve, y su plazo será de tres años.

El presente contrato se prorrogará automáticamente por el período de un año, siempre que ninguna de las partes, en el mes de enero del último año de vigencia o de alguna de sus prórrogas, pida su revisión, a efecto de permitir las formulaciones presupuestarias y disposiciones administrativas correspondientes. Ello no afectará la aplicación inicial del contrato que se encuentre vigente o sus prórrogas.


La revisión del Contrato Colectivo se realizará observando los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que le fueren aplicables, salvo otro acuerdo entre las partes, y sin perjuicio de los plazos dispuestos en la cláusula "Sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos".

La parte a quien se le pidiera la revisión queda comprometida a iniciar las negociaciones correspondientes a la brevedad posible.

Contrato que firmamos en TRIPLICADO, para que un ejemplar quede en poder de cada una de las partes y el tercero se envié para los trámites correspondientes regulados en el Artículo Doscientos ochenta y siete del Código de Trabajo, en la ciudad de San Salvador, treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho.

  
ROGELIO ANTONIO CANALES CHÁVEZ  
Director Ejecutivo del CNR



  
PABLO ARMANDO RAMOS ARGUETA  
Secretario General del STCNR

