

La información suprimida es de carácter confidencial, conforme a lo dispuesto en los Arts. 6 literal a), 24 literal c), 30 y 32 de la Ley del Acceso a la Información Pública, (LAIP).

PRIMERA REUNION EN LA ETAPA DE TRATO DIRECTO EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL FOSALUD, CUYAS SIGLAS SON: S.I.T.R.A.F.O.S.

ACTA NUMERO UNO.- En las instalaciones de la sede central del Fondo Solidario para la Salud, que puede abreviarse FOSALUD., ubicadas en: Novena Calle Poniente Numero Tres mil ochocientos cuarenta y tres Colonia Escalón, departamento de San Salvador, a las nueve horas del día diecinueve de septiembre del año dos mil diecinueve.- Siendo este el día, lugar y hora acordados y señalados en el Acta que al efecto se elaboró de la sesión sostenida a las nueve horas del día diez de septiembre del presente año, en sede del Tribunal del Servicio Civil, para llevar a cabo la primer reunión en la Etapa de trato directo en la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo en el conflicto colectivo de carácter económico o de Intereses, planteado por el S.I.T.R.A.F.O.S.; y estando presentes por la representación del FOSALUD., e integrantes legalmente acreditados de la Comisión Negociadora y suscriptora del Contrato Colectivo de Trabajo a negociar, los señores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] y con la asistencia de los integrantes de la Comisión Negociadora y suscriptora del S.I.T.R.A.F.O.S.; señores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

_____ quienes al igual que la representación Institucional ya están acreditados en las Diligencias marcadas bajo el expediente con referencia - C - 4 - 2017, que para tal efecto lleva el Tribunal de Servicio Civil. Una vez instalada la mesa de negociación, se declara aperturada la negociación dando el resultado siguiente:

Por la parte institucional proponemos en esta primer sesión realizar el análisis de las primeras doce cláusulas del pliego de peticiones, por la representación sindical no comparte el que se inicie en esa dinámica en la presente negociación, pues no permitiría un avance efectivo en la negociación en general. La posición que se mantuvo en el Tribunal de Servicio Civil fue que se tomara un espacio que solicito la representación institucional y traer a esta primera sesión las cláusulas de contenido normativo que por ser de contenido eminentemente legal no se tuviera ninguna observación para ser aprobado en esta misma; no obstante tiene a bien proponer la parte sindical para tener un avance de treinta y cuatro cláusulas de contenido eminentemente normativo, siendo estas las siguientes: uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho, nueve, diez, doce, catorce, quince, diecisiete, veintitrés, veintiséis, veintisiete, veintiocho, veintinueve, cincuenta y tres, cincuenta y cinco, cincuenta y seis, cincuenta y nueve, sesenta, sesenta y uno, sesenta y siete, sesenta y ocho, setenta y uno, ochenta, ochenta y uno, ochenta y cuatro, ochenta y cinco, ochenta y ocho, y ochenta y nueve. Realizada la propuesta por la parte sindical, la parte institucional analizará la propuesta para la segunda reunión y se iniciará en esta sesión con el análisis de las primeras doce cláusulas; habiendo quedado con la literalidad siguiente:

CLAUSULA No.1.-OBJETIVO Y FINALIDAD.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Fondo Solidario para la Salud, en adelante "EL FOSALUD" o "LA INSTITUCION". Institución Autónoma y de Derecho Público y el Sindicato de Trabajadores del FOSALUD, en adelante "S.I.T.R.A.F.O.S." o "EL SINDICATO", tendrá por objeto regular las relaciones entre el FOSALUD, y el S.I.T.R.A.F.O.S., así como los derechos y obligaciones de

las partes contratantes a fin de armonizar y dignificar las relaciones laborales, comprometiéndose para dicho fin a garantizar:

- a) Las condiciones generales en que el trabajo debe ejecutarse en la Institución;
- b) Los derechos y prestaciones que se originen para los trabajadores con ocasión del mismo;
- c) Los deberes y obligaciones recíprocos de estos como trabajadores del FOSALUD, y de ésta para con sus trabajadores, con el propósito de armonizar y dignificar las relaciones laborales entre las partes contratantes;
- d) Garantizar un eficiente y efectivo desempeño por parte de los trabajadores del FOSALUD, con la finalidad de que éste proporcione un buen servicio a la población usuaria que legalmente le corresponde.

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

CLÁUSULA No.2. - CAMPO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores que presten sus servicios para el FOSALUD, en cualquiera de las oficinas, Unidades Comunitarias de Salud Familiar y dependencias ubicadas en todo el territorio nacional, independientemente de la naturaleza de la relación laboral, es decir, a todo el personal que se encuentre nombrado en plaza de Ley de Salarios o por Contrato Individual de Trabajo, incluyendo a los que se encuentren por Contratos Eventuales (interinos), pero que las funciones del cargo que desempeñan están vinculadas al giro ordinario en la prestación de los servicios de la Institución.

Se entenderá como relación laboral con el FOSALUD, aquella en la cual el trabajador realice labores vinculadas a la naturaleza de los servicios que presta el FOSALUD, que incluye el apoyo a los servicios que presta el Ministerio de Salud, bajo la figura de dependencia y subordinación indispensable para el cumplimiento

de los fines institucionales y fortalecimiento de las Redes Integrales e Integradas de Servicios de Salud (RIISS), en apoyo a la actual reforma de salud.

CLÁUSULA No 3.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y NO COACCIÓN.

El FOSALUD, reconoce y respeta la existencia legal y la titularidad del S.I.T.R.A.F.O.S., para actuar como representante de todos los trabajadores afiliados a éste, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional y laboral de los mismos. Todo lo concerniente al cumplimiento del presente Contrato será tratado por el FOSALUD, y el S.I.T.R.A.F.O.S., a través de sus Representantes y/o Apoderados acreditados.

El FOSALUD, reconoce además que en el ejercicio de sus atribuciones el S.I.T.R.A.F.O.S., podrá interceder aun por los trabajadores no afiliados a dicho sindicato, siempre que medie solicitud o autorización expresa del o los trabajadores por quien interceda.

El FOSALUD, reconoce que los derechos consignados a favor de los trabajadores son irrenunciables, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 52 de la Constitución de la República de El Salvador, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, y demás normativa relativa a los derechos laborales y sindicales.

El FOSALUD, reconoce y respeta el derecho de libre sindicalización de trabajadores, y por lo tanto no ejercerá ningún tipo de coacción al trabajador por el hecho de pertenecer o no al S.I.T.R.A.F.O.S., para cuyo efecto el FOSALUD, se obliga a comunicar a las diferentes jefaturas, a efecto que se dé cumplimiento a lo dispuesto en el presente Contrato.

El FOSALUD, se abstendrá de ejecutar por medios directos o indirectos, discriminaciones a los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

CLAUSULA No 4. REPRESENTANTES DEL FOSALUD.

Son representantes del FOSALUD, en sus relaciones con el S.I.T.R.A.F.O.S, los titulares, el Presidente/a y Representante Legal del Consejo Directivo del

FOSALUD, en su calidad de Ministro de Salud en funciones, Director/a Ejecutiva y Gerencias de la Institución.

Por lo tanto, se obligan en la aplicación del presente Contrato y demás instrumentos normativos que se deriven de este.

Iguales cumplimientos deberán darle al presente Contrato, además, los siguientes funcionarios del FOSALUD:

1. Coordinadores de programas, Jefe de Unidades, y Médicos Supervisores;
2. Los Jefes de Oficinas Regionales;
3. Los demás que ejerzan cargos de Jefaturas, aunque sean nombramientos temporales o Ad- honorem.

CLÁUSULA No. 5.- REPRESENTANTES DEL S.I.T.R.A.F.O.S.

Son representantes del S.I.T.R.A.F.O.S., en las relaciones con el FOSALUD, los once miembros de la Junta Directiva General, los representantes que la Junta Directiva designe en cada lugar de trabajo y los representantes sindicales de las Comisiones de Honor y Justicia, Comisión de Hacienda, y los miembros designados por el S.I.T.R.A.F.O.S., para conformar la Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y Comisión Mixta para Asuntos Laborales. Por tanto, sus gestiones facultan y obligan al FOSALUD, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo.

El S.I.T.R.A.F.O.S., informará a los Titulares del FOSALUD, en un tiempo prudencial de diez días hábiles contados a partir de su elección, la nómina de la Junta Directiva y las Comisiones electas en Asamblea General, salvo caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.

La Junta Directiva General del S.I.T.R.A.F.O.S, Informará al FOSALUD, la nómina de sus representantes de la Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo y la Comisión Mixta para Asuntos Laborales y otras que fueren necesarias.

CLÁUSULA No. 6.- FACULTADES DEL FOSALUD.

Dentro de las competencias y obligaciones que le corresponden al FOSALUD, el S.I.T.R.A.F.O.S., reconoce la potestad de manejar la administración de los centros

de trabajo y de todas las instalaciones del mismo; así como la dirección de las labores de los trabajadores, incluyendo el derecho de planificar, dirigir, coordinar y controlar la operación y uso de todo el equipo, cualquiera que sea su clase. También reconoce el derecho de la Institución de estudiar e introducir nuevos métodos de trabajo y el de establecer normas referentes a la operación de sus oficinas y unidades, manejo de sus equipos u otra clase de bienes.

El FOSALUD, en el uso de sus facultades garantizará el funcionamiento eficaz de los servicios y la calidad de los mismos que presta y/o realiza e implementará los cambios necesarios para tal efecto, garantizando los derechos de los trabajadores. En el ejercicio de las facultades establecidas en los dos incisos anteriores el FOSALUD, respetará los derechos que a favor de los trabajadores establezcan las leyes aplicables y el presente contrato.

CAPITULO II. DEL PERSONAL

CLÁUSULA No. 7.- RESPETO MUTUO Y TOLERANCIA.

Los trabajadores estarán en la obligación de respetar a sus superiores jerárquicos acatando las órdenes e instrucciones que reciban de ellos, en lo relativo a la ejecución de obligaciones en el desempeño de las labores correspondientes a su cargo, quedando en completa libertad los trabajadores por cuestión de responsabilidad, de negarse a realizar trabajos que no estén relacionados a la Institución, que estén fuera del horario establecido, que no sea competencia del cargo.

Así mismo los funcionarios públicos, jefaturas, directores y mandos medios jerárquicos estarán en la obligación de respetar con dignidad a los trabajadores, absteniéndose ambos de maltratarse física, psicológica o verbalmente.

De igual manera los funcionarios públicos, jefaturas, director/a y mandos medios jerárquicos guardarán el debido respeto y consideración, no discriminando por condiciones políticas, sociales, religiosas, preferencias sexuales, por la condición de sindicalizados, ni por discapacidad, absteniéndose de maltrato físico, psicológico, verbal, acoso laboral o sexual.

CLÁUSULA No. 8.- EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

Los trabajadores continuarán desempeñando las funciones que les corresponden con responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, en el lugar y tiempo señalados al efecto; se atenderá a lo establecido en los procedimientos normas institucionales; asimismo, deberán observarse las Normas de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Los trabajadores deberán comunicar inmediatamente a su superior jerárquico cualquier anomalía que observen en los servicios que la institución presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del FOSALUD, a fin de prevenir daños que puedan sufrir los trabajadores, el público en general y los bienes propiedad del FOSALUD.

El FOSALUD, continuará cumpliendo con el mantenimiento preventivo a la flota vehicular y equipo, y en caso que se presentará falla en estos, el trabajador deberá informar de los mismos, a la unidad organizativa que corresponda, procediendo en dichos casos el FOSALUD al mantenimiento correctivo de estos.

CLÁUSULA No. 9: CONDICIONES MÍNIMAS EN LUGARES DE TRABAJO.

En las sedes propias y en los lugares de trabajo que son compartidos con Ministerio de Salud y otras instituciones, el FOSALUD, coordinará y gestionará con las autoridades competentes con el fin de garantizar un mejor servicio a los usuarios y la estabilidad emocional y psicológica de sus trabajadores, lo siguiente:

- a) En los lugares de trabajo que laboren por turnos, gestionará para que existan condiciones óptimas para la espera de los usuarios, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.
- b) El FOSALUD, proporcionará a los trabajadores, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.
- c) Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, el FOSALUD deberá gestionar para que existan espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

CLÁUSULA N. 10.- JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO.

Se tendrá por inasistencia justificada:

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

Los trabajadores que de manera imprevista no pudieren presentarse a sus labores por motivos graves, deberán dar aviso inmediato al FOSALUD, por cualquier medio, excepto las redes sociales, mediante su Jefatura Inmediata y al Referente Administrativo Institucional, en donde aplique y en su ausencia a su instancia superior, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo a más tardar en los próximos cinco días hábiles posteriores a su incorporación y solicitará, conforme a la cláusula respectiva, el permiso correspondiente. Las Jefaturas están obligadas a tramitar las justificaciones que los trabajadores presenten en el plazo antes mencionado.

CLÁUSULA No. 12: CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

Los trabajadores se obligan:

- a) A restituir a la institución en el mismo estado en que se les entregó, los equipos que se les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado; salvo que dichos equipos se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito, fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación; y
- b) A conservar en buen estado los instrumentos, maquinaria, equipos y herramientas de propiedad de la institución que estén a su cuidado, o que use en su labor sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad y- defectuosa fabricación, finalización de su vida útil o falta de mantenimiento.

En caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, a requerimiento por escrito del trabajador afectado que este o no afiliado al sindicato, hará del conocimiento de la institución por medio de su jefe inmediato y solicitará el acompañamiento del sindicato, con el fin de establecer la verdad de los hechos. Para realizar la investigación se le notificará lugar, día y hora al S.I.T.R.A.F.O.S., quien intervendrá por medio de su delegado, caso contrario será nulo su resultado. Si como resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse la pérdida, previo el valúo respectivo. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación de la institución podrá hacer uso, por medio del S.I.T.R.A.F.O.S., del derecho a que se refiere la cláusula "SOLUCION DE QUEJAS Y CONFLICTOS" del Contrato Colectivo.

En este estado las partes aclaran que en el caso de la cláusula novena fue discutida y aprobada a excepción de los literales d), e) y f) e inciso final, y la cláusula once solamente el inciso primero, segundo, tercero y en el caso de los uniformes solamente se aprobó el del personal administrativo quedando pendiente el resto de la misma y serán retomadas en la próxima reunión del día veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

.- Y no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente acta que consta de cinco hojas útiles, a las quince horas y quince minutos del día de su inicio; quedando legalmente convocadas las partes para las nueve horas del día veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, en estas mismas Instalaciones, y para constancia firmamos todos los presentes en duplicado, quedando en poder de las partes un original.

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACION INSTITUCIONAL DE FOSALUD

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La información suprimida es de carácter confidencial, conforme a lo dispuesto en los Arts. 6 literal a), 24 literal c), 30 y 32 de la Ley del Acceso a la Información Pública, (LAIP).

SEGUNDA REUNION EN LA ETAPA DE TRATO DIRECTO EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL FOSALUD, CUYAS SIGLAS SON: S.I.T.R.A.F.O.S.

ACTA NUMERO DOS.- En las instalaciones de la sede central del Fondo Solidario para la Salud, que puede abreviarse FOSALUD., ubicadas en: Novena Calle Poniente Numero Tres mil ochocientos cuarenta y tres Colonia Escalón, departamento de San Salvador, a las nueve horas del día veintiséis de septiembre del año dos mil diecinueve.- Siendo este el día, lugar y hora acordados y señalados en el Acta de fecha diecinueve de septiembre del presente año, para llevar a cabo la segunda reunión en la Etapa de Trato Directo en la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, en el conflicto colectivo de carácter económico o de Intereses, planteado por el S.I.T.R.A.F.O.S.; y estando presentes en esta segunda sesión por la representación del FOSALUD., e integrantes legalmente acreditados de la Comisión Negociadora y suscriptora del Contrato Colectivo de Trabajo a negociar, los señores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] y con la asistencia de los integrantes de la Comisión Negociadora y suscriptora del S.I.T.R.A.F.O.S.; señores: [REDACTED]

[REDACTED]

_____ quienes al igual que la representación Institucional ya están acreditados en las Diligencias marcadas bajo el expediente con referencia - C - 4 - 2017, que para tal efecto lleva el Tribunal de Servicio Civil. Una vez instalada la mesa de negociación, se declara aperturada la negociación dando el resultado siguiente:

Dando seguimiento y respecto a la propuesta hecha por la representación Sindical en cuanto a las treinta y cuatro Clausulas citadas en el Acta Uno del presente proceso de negociación; sobre dicha petición la representación Institucional manifiesta que debido a múltiples actividades programadas que poseen los funcionarios y asesores de la institución, no fue posible analizar la propuesta planteada por la parte sindical, solamente se contempló de la propuesta la cláusula catorce, quince, diecisiete y veintitrés; más sin embargo se analizaron las cláusulas: once, trece, catorce, quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho y se inicia en esta sesión con el análisis de las referidas cláusulas; habiendo sido aprobadas las Clausulas nueve, once quedaron pendiente de aprobación, aprobándose en su totalidad las clausulas con la literalidad siguiente:

CLÁUSULA No. 13: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.

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

- a) Los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con el público en general, deberán ser corteses y atentos en sus relaciones con ellos; estando obligados también a informar cuando terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los bienes e intereses de la Institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal;
- b) Los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán mantener una conducta adecuada y una presentación decorosa.
- c) La Institución velará porque los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de los trabajadores. El trabajador deberá avisar en el acto a

su jefe inmediato cuando no haya sido relevado y podrá continuar laborando hasta un máximo de una hora extraordinaria, la cual será remunerada, salvo que de mutuo acuerdo con la Gerencia de Talento Humano, el trabajador podrá quedarse laborando hasta que el recurso llegue a relevarlo y excepcionalmente podrá quedarse laborando toda la jornada no excediendo de 24 horas laborales continuas y le será reconocida según lo establecido en la cláusula referente a la REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO. La Gerencia de Talento Humano deberá buscar el recurso que cubrirá y la institución está obligada a proveer el transporte para trasladar tanto al recurso que entra como al que sale del turno cuando la situación lo amerite.

En caso de emergencia como incendio, guerras, terremoto, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por la Institución, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que la Institución, analizada la circunstancia, determinase lo contrario.

En dichas circunstancias, si la zona de residencia del trabajador hubiese sido afectada por la emergencia o catástrofe, nacional o local, incendio, guerras, terremotos, epidemia y otros similares este podrá presentarse al centro de trabajo a su domicilio, mientras le sea imposible presentarse al centro de trabajo habitual.

Tratándose del personal con funciones administrativas, en el caso planteado en el inciso anterior ellos deberán trabajar desde su domicilio mientras dure la emergencia.

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

CLAUSULA No. 14: PERMISOS PARA CUMPLIR OBLIGACIONES PÚBLICAS Y FAMILIARES:

El FOSALUD, concederá permiso para cumplir obligaciones públicas y familiares a los trabajadores que estén a su servicio en los casos siguientes:

a) Por misiones oficiales dentro o fuera del país, cuando sea necesario que un empleado realice actividades de carácter institucional u otras convocatorias relacionadas con su cargo, que sea convocado por cualquier institución pública o por la misma institución se instruirá misión oficial con goce de salario durante el tiempo que dure la misión.

b) Por salir del país integrando delegaciones deportivas; así como también cuando los trabajadores sean llamados para formar parte de las selecciones deportivas salvadoreñas en el caso de eventos de carácter internacional, esta licencia será con goce de salario, la cual no deberá exceder de un mes por cada ocasión.

c) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente y en caso de los trabajadores que sean miembros de los Concejos Municipales, instancias tripartitas, bipartitas, federaciones, confederaciones o misiones respectivas para asistir a las reuniones de su respectivo Concejo. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones y bastará la presentación de la constancia de asistencia.

e) Para cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, hospitalización, enfermedad o accidente de su cónyuge o compañero (a) de vida, de sus ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él. y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la institución. En caso que no exista registro deberá comprobar mediante certificación de partida de nacimiento o por medio de testigos.

La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero la Institución en los casos de muerte, dará licencia con goce de salario por 8 días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente, éstos días consecutivos laborales se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de hospitalización, enfermedad o accidente, entiéndase estos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo del trabajador; comprobada la necesidad con constancia

medica de que el trabajador asista al paciente; la Institución concederá la licencia con goce de salario de ocho días consecutivos en cada mes calendario. En ningún caso el número de días consecutivos de licencia con goce de salario que se concedan con base a esta letra, no excederán de veinticuatro días en un mismo año calendario.

Para que este permiso sea concedido, el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de 48 horas a partir del siguiente día de su inasistencia, y deberá justificarlo ante el mismo, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.

Para efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia por hospitalización enfermedad o accidente no prolongarán la duración de ésta. En caso de fallecimiento debe concederse la licencia por un periodo de ocho días consecutivos a partir de la fecha del deceso del pariente; establecida en la partida de defunción.

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

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

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

f) Para los hombres cuya esposa o conviviente inscrita en el expediente personal verifique alumbramiento, el FOSALUD, les concederá una licencia de ocho días hábiles laborales con goce de salario, pudiendo hacer uso de la misma antes, durante o después del alumbramiento. Cuando la licencia se solicite después del

alumbramiento estos deberán gozarse dentro de los primeros dos meses posteriores al nacimiento de su hijo/a; y deberán otorgarse cualquiera que sea el tiempo de trabajo del beneficiado, quien probara dicho acontecimiento mediante la presentación de la partida de nacimiento del recién nacido.

g) Por adopción, todo trabajador que adopte a un menor de edad tendrá derecho a una licencia de ocho días hábiles con goce de sueldo, a partir del día siguiente a la fecha de notificación de la respectiva sentencia de adopción, debiendo presentar con su solicitud copia de dicha notificación.

h) Por contraer matrimonio civil o religioso, el trabajador tendrá licencia de ocho días hábiles con goce de salario. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta. Para que la persona empleada goce de esta licencia se deberá presentar copia de escritura pública de matrimonio, partida de matrimonio o acta matrimonial extendida por la iglesia respectiva, esta licencia podrá gozarse únicamente durante el año calendario en el que legalmente se hayan contraído nupcias o en los tres meses siguientes a la celebración del matrimonio.

i) La Institución otorgará a la persona trabajadora dos horas diarias pudiendo hacerlo al principio o al final de la jornada diaria, para el proceso de lactancia de su hija o hijo, hasta los seis meses nacido(a); en caso de requerirse más licencia para la lactancia, ésta deberá solicitarse con base a prescripción médica hasta el tiempo que señale la misma. Además, la trabajadora que se encuentre lactando tendrá derecho durante su jornada laboral a 2 periodos de 30 minutos cada uno para realizar extracción de leche materna y se gestionara un espacio adecuado y privado para dicho beneficio. La trabajadora será la responsable del resguardo de la leche materna, y queda terminantemente prohibido hacer uso del equipo destinado para el resguardo de vacunas.. Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal. Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser

compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

j) Cuando se trate de solicitudes de permiso del trabajador para cubrir actividades inherentes a los hijos e hijas y para la asistencia a reuniones o clausuras y otras actividades escolares, tendrá derecho a veinticuatro horas laborales anuales con goce de salario, las cuales serán distribuidas de acuerdo a su necesidad y deberá presentar comprobante de la institución educativa pública o privada.

CLAUSULA No. 15: PERMISOS POR ENFERMEDADES DEL TRABAJADOR:

El FOSALUD, concederá permiso con goce de salario por el tiempo que requiera para recibir atención médica o dar seguimiento al tratamiento de enfermedad, a los trabajadores que estén a su servicio en los casos siguientes:

a) Para asistir a recibir las prestaciones que otorga el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o asistir a consultas médicas en dicho Instituto o un médico del sector privado o en la clínica del Ministerio de Salud. Estas licencias serán con goce de salario por todo el tiempo necesario para recibir las prestaciones o consultas.

b) Por enfermedad, en cada mes de servicio, los trabajadores podrán faltar hasta por cinco días calendario, por enfermedad sin necesidad de certificado médico ni licencia formal. Sin embargo, si dichas faltas sin licencia formal acumuladas, excedieren en los meses transcurridos del año a quince días, el excedente se deducirá del salario.

En todo caso si los días laborales o turnos de trabajo a ausentarse por esta razón fuesen consecutivos, mayores a tres días se podrá a juicio del jefe de la organización superior o gerencia respectiva solicitar la presentación de la documentación que compruebe la enfermedad, extendida o válida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social en los casos que genere subsidio; además se deberá informar y presentar al responsable de la Gerencia de Talento Humano la documentación y la solicitud del permiso respectivo.

No obstante, el personal interino que cumpla con el periodo de seis meses continuos o interrumpidos laborados podrá gozar de esta licencia.

c) Se concederá permiso formal con certificación médica extendida o validada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con goce de salario, en caso de enfermedad por el tiempo que el médico tratante que extienda la certificación considere necesario.

CLÁUSULA No. 17. PERMISOS PERSONALES.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de permisos personales con o sin goce de salario según se detalla a continuación:

b) La empleada o empleado público que necesite ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo, deberá obtener permiso por escrito de su jefatura inmediata superior o referente institucional, presentándolo a más tardar el siguiente día hábil a la Gerencia del Talento Humano. APROBADO

c) A los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del FOSALUD, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. Los trabajadores que hicieren uso de tal derecho, para poder gozar de otra licencia sin goce de salario de este tipo se otorgaran cada dos años, contado a partir de la fecha de su reincorporación.

Los trabajadores a quienes se conceda licencia sin goce de salario, gozaran durante el lapso de la misma, todos los derechos que les asigna el presente contrato y el marco laboral aplicable.

CLÁUSULA No. 18. CAMBIOS DE TURNO.

Todos los trabajadores tendrán derecho a realizar cambios de turno o de jornada laboral según sus necesidades. Para hacer efectivo éste beneficio deberá llenarse el formulario respectivo de cambio de turno y hacer la solicitud con un mínimo de 3 días hábiles de anticipación a la Gerencia de Talento Humano.

Todos los permisos y licencias mencionados en las cláusulas 14, 16 y en la presente, deberán solicitarse al menos con quince días calendario de anticipación. Y el responsable de buscar el recurso humano que cubrirá al trabajador que solicite los diferentes permisos o licencias será la gerencia de talento humano.

En este estado las partes aclaran que en el caso de la cláusula nueve y once aun queda pendiente de aprobarse, en el caso de la cláusula catorce queda pendiente de aprobación el literal c), en la cláusula quince se incorporará literal referentes a las enfermedades crónicas, en la cláusula dieciseis no hubo acuerdo, en la cláusula diecisiete quedo pendiente de aprobación el literal a) y la cláusulas dieciocho fue aprobada en su totalidad y serán retomadas en la próxima reunión del día tres de octubre de dos mil diecinueve.

.- Y no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente acta que consta de cinco hojas útiles, a las quince horas y quince minutos del día de su inicio; quedando legalmente convocadas las partes para las nueve horas del día tres de octubre de dos mil diecinueve, en estas mismas Instalaciones, y para constancia firmamos todos los presentes.

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACION INSTITUCIONAL DE FOSALUD

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La información suprimida es de carácter confidencial, conforme a lo dispuesto en los Arts. 6 literal a), 24 literal c), 30 y 32 de la Ley del Acceso a la Información Pública, (LAIP).

TERCERA REUNION EN LA ETAPA DE TRATO DIRECTO EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL FOSALUD, CUYAS SIGLAS SON: S.I.T.R.A.F.O.S.

ACTA NUMERO TRES.- En las instalaciones de la sede central del Fondo Solidario para la Salud, que puede abreviarse FOSALUD., ubicadas en: Novena Calle Poniente Numero Tres mil ochocientos cuarenta y tres Colonia Escalón, departamento de San Salvador, a las nueve horas del día tres de octubre del año dos mil diecinueve.- Siendo este el día, lugar y hora acordados y señalados en el Acta de fecha veintiséis de septiembre del presente año, para llevar a cabo la tercera reunión en la Etapa de Trato Directo en la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, en el conflicto colectivo de carácter económico o de Intereses, planteado por el S.I.T.R.A.F.O.S.; y estando presentes en esta tercera sesión por la representación del FOSALUD., e integrantes legalmente acreditados de la Comisión Negociadora y suscriptora del Contrato Colectivo de Trabajo a negociar, los señores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] y con la asistencia de los integrantes de la Comisión Negociadora y suscriptora del S.I.T.R.A.F.O.S.; señores: [REDACTED]

[REDACTED]

_____ quienes al igual que la representación Institucional ya están acreditados en las Diligencias marcadas bajo el expediente con referencia - C - 4 - 2017, que para tal efecto lleva el Tribunal de Servicio Civil. Una vez instalada la mesa de negociación, se declara aperturada la negociación dando el resultado siguiente:

Que en vista de lo expresado por la representación Institucional en la sesión anterior, respecto a la propuesta hecha por la representación Sindical en cuanto a retomar inicialmente las treinta y cuatro Clausulas citadas en el Acta Uno del presente proceso de negociación, que son de contenido eminentemente normativo; a lo que la parte Institucional manifestó que debido a múltiples actividades programadas que poseen los funcionarios y asesores de la institución, no fue posible analizar dicha propuesta, en ese sentido y con el ánimo de dar mayor agilidad al presente proceso de negociación, pregunta si en esta ocasión se ha hecho el estudio de las Clausulas que restan de las treinta y cuatro citadas pues ya han sido aprobadas algunas de ellas; a lo que la representación institucional manifiesta que la manera de revisar y dar seguimiento a la negociación, será el analizar clausula por cláusula de las comprendidas en la propuesta presentada, a lo que la representación sindical no comparte, ya que dicho mecanismo no permitirá avanzar en la presente Etapa no obstante pide se continúe la presente sesión; dando seguimiento a la negociación la representación sindical pide que se retomen y aprueben los literales d), e) y f); y el inciso final de la Cláusula nueve; la Cláusula once; se incorpore el literal referentes a las enfermedades crónicas en la Cláusula quince el cual quedo pendiente; se analice la Cláusula dieciséis que quedo pendiente en su totalidad; y se apruebe el literal a) de la cláusula diecisiete que quedo pendiente de aprobación; estableciendo en esta Acta que por motivos de fuerza mayor no se retomaran estos puntos pendientes, los cuales serán retomados en la próxima reunión de negociación. Y en el orden antes citado, se continúe con la revisión; discutido que fueron se aprueban en esta sesión con la literalidad siguiente:

CLAUSULA No. 14: PERMISOS PARA CUMPLIR OBLIGACIONES PÚBLICAS Y FAMILIARES:

El FOSALUD, concederá permiso para cumplir obligaciones públicas y familiares a los trabajadores que estén a su servicio en los casos siguientes:

a) Por misiones oficiales dentro o fuera del país, cuando sea necesario que un empleado realice actividades de carácter institucional u otras convocatorias relacionadas con su cargo, que sea convocado por cualquier institución pública o por la misma institución se instruirá misión oficial con goce de salario durante el tiempo que dure la misión.

b) Por salir del país integrando delegaciones deportivas; así como también cuando los trabajadores sean llamados para formar parte de las selecciones deportivas salvadoreñas en el caso de eventos de carácter internacional, esta licencia será con goce de salario, la cual no deberá exceder de un mes por cada ocasión.

c) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente y en caso de los trabajadores que sean miembros de los Concejos Municipales, instancias tripartitas, bipartitas, federaciones, confederaciones o misiones respectivas para asistir a las reuniones de su respectivo Concejo. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones y bastará la presentación de la constancia de asistencia.

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

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

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

e) Para cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, hospitalización, enfermedad o accidente de su cónyuge o compañero (a) de vida, de sus ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él. y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la institución. En caso que no exista registro deberá comprobar mediante certificación de partida de nacimiento o por medio de testigos.

La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero la Institución en los casos de muerte, dará licencia con goce de salario por 8 días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente, éstos días consecutivos laborales se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de hospitalización, enfermedad o accidente, entiéndase estos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo del trabajador; comprobada la necesidad con constancia medica de que el trabajador asista al paciente; la Institución concederá la licencia con goce de salario de ocho días consecutivos en cada mes calendario. En ningún caso el número de días consecutivos de licencia con goce de salario que se concedan con base a esta letra, no excederán de veinticuatro días en un mismo año calendario.

Para que este permiso sea concedido, el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de 48 horas a partir del siguiente día de su inasistencia, y deberá justificarlo ante el mismo, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.

Para efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia por hospitalización enfermedad o accidente no prolongarán la duración de ésta. En caso de fallecimiento debe concederse la licencia por un periodo de ocho días consecutivos a partir de la fecha del deceso del pariente; establecida en la partida de defunción.

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

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

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

f) Para los hombres cuya esposa o conviviente inscrita en el expediente personal verifique alumbramiento, el FOSALUD, les concederá una licencia de ocho días hábiles laborales con goce de salario, pudiendo hacer uso de la misma antes, durante o después del alumbramiento. Cuando la licencia se solicite después del alumbramiento estos deberán gozarse dentro de los primeros dos meses posteriores al nacimiento de su hijo/a; y deberán otorgarse cualquiera que sea el tiempo de trabajo del beneficiado, quien probara dicho acontecimiento mediante la presentación de la partida de nacimiento del recién nacido.

g) Por adopción, todo trabajador que adopte a un menor de edad tendrá derecho a una licencia de ocho días hábiles con goce de sueldo, a partir del día siguiente a la fecha de notificación de la respectiva sentencia de adopción, debiendo presentar con su solicitud copia de dicha notificación.

h) Por contraer matrimonio civil o religioso, el trabajador tendrá licencia de ocho días hábiles con goce de salario. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta. Para que la persona empleada goce de esta licencia se deberá presentar copia de escritura pública de matrimonio, partida de matrimonio o acta matrimonial extendida por la iglesia respectiva, esta licencia podrá gozarse únicamente durante el año calendario en el que legalmente se hayan contraído nupcias o en los tres meses siguientes a la

celebración del matrimonio.

i) La Institución otorgará a la persona trabajadora dos horas diarias pudiendo hacerlo al principio o al final de la jornada diaria, para el proceso de lactancia de su hija o hijo, hasta los seis meses nacido(a); en caso de requerirse más licencia para la lactancia, ésta deberá solicitarse con base a prescripción médica hasta el tiempo que señale la misma. Además, la trabajadora que se encuentre lactando tendrá derecho durante su jornada laboral a 2 periodos de 30 minutos cada uno para realizar extracción de leche materna y se gestionara un espacio adecuado y privado para dicho beneficio. La trabajadora será la responsable del resguardo de la leche materna, y queda terminantemente prohibido hacer uso del equipo destinado para el resguardo de vacunas.. Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal. Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

j) Cuando se trate de solicitudes de permiso del trabajador para cubrir actividades inherentes a los hijos e hijas y para la asistencia a reuniones o clausuras y otras actividades escolares, tendrá derecho a veinticuatro horas laborales anuales con goce de salario, las cuales serán distribuidas de acuerdo a su necesidad y deberá presentar comprobante de la institución educativa pública o privada.

CLÁUSULA No. 76. COMISIÓN VERIFICADORA DEL: CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El FOSALUD., y el S.I.T.R.A.F.O.S., acuerdan conformar una Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo, la cual dará seguimiento al cumplimiento de los derechos y obligaciones pactados en el contenido de las cláusulas del presente Contrato Colectivo de Trabajo y resolverá de manera concertada los desacuerdos que resulten en su aplicación.

La Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo estará conformada por cuatro miembros propietarios por cada una de las partes con sus respectivos suplentes. Los suplentes asistirán a las reuniones de la

comisión únicamente cuando su respectivo propietario no pueda hacerlo y estos tendrán las mismas atribuciones del propietario.

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Atender los inconvenientes que cualquiera de las partes encuentre en la aplicación de los derechos u obligaciones contenidos en la o las cláusulas planteadas por la parte interesada.
- b) Facilitar la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, atendiendo en su aplicación más al espíritu que motivó al acuerdo pactado en la o las cláusulas cuya aplicación genere un inconveniente, que al contenido literal de la misma.
- c) llevar un registro de los casos planteados por cualquiera de las partes y la manera en que estos fueron discutidos y resueltos en su caso, el cual servirá de memoria para futuras revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Las demás que establezca el presente contrato.

La Comisión se reunirá una vez al mes, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes en caso que exista alguna situación que lo amerite. Los resultados de dichas reuniones deberán quedar asentados en acta suscrita por ambas partes en duplicado original, quedando una en poder de cada una de las partes.

Los miembros de la Comisión verificadora deberán agendar y priorizar su asistencia según sea requerida evitando dilatar y entorpecer el seguimiento al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para que haya quórum en las reuniones de la Comisión será necesaria la asistencia de por lo menos dos de los miembros de cada una de las partes. La ausencia de los restantes miembros no invalidará la reunión y los acuerdos tomados serán válidos.

La Comisión establecerá su propia normativa de funcionamiento y metodología de trabajo que le permita desarrollar de manera efectiva sus atribuciones.

En este estado las partes aclaran que en el caso de la cláusula diecisiete aún queda pendiente de aprobarse; y en el caso de la cláusula ochenta y ocho; serán retomadas en la próxima reunión del día diez de octubre de dos mil diecinueve.

.- Y no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente acta que consta de cinco hojas útiles, a las trece y quince minutos del día de su inicio; quedando legalmente convocadas las partes para las nueve horas del día diez de octubre de dos mil diecinueve, en estas mismas Instalaciones, y para constancia firmamos todos los presentes.

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACION INSTITUCIONAL DE FOSALUD

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL