

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023 - 2024



San Salvador, enero 2023



FONDO SOLIDARIO  
PARA LA SALUD





**PRESENTADO** a las catorce horas con cuarenta minutos del día veintisiete de julio del año dos mil veintidós, y suscrito por la Licenciada Bárbara Priscila Velásquez Sánchez, en su calidad de Gerente General del **FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD (FOSALUD)**.



**INSCRITO** a las ocho horas del día diez de agosto del año dos mil veintidós, bajo el número **SEIS**, del folio **DOSCIENTOS CUARENTA Y UNO** a folios **DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE**, ambos frente, del **SEXTO** Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público que lleva este Departamento. Habiéndose calificado los requisitos de forma y capacidad de las partes contratantes mediante auto emitido a las ocho horas con treinta minutos del día ocho de agosto del año dos mil veintidós, y no existiendo contravenciones a las leyes vigentes se procedió a la inscripción del mismo. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería, la Aprobación y ratificación en todas sus partes del texto del presente Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el **FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD (FOSALUD)** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL FOSALUD** cuyas siglas son **SITRAFOS**, por parte del Doctor Francisco José Alabí Montoya, en su calidad de Presidente del Consejo Directivo y Representante Legal del Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD), mediante oficio DE-2022-131, de fecha dieciséis de junio del año dos mil veintidós; así como también la nota con número de referencia MH.DGP.DDSOC/001.046/2022, de fecha cuatro de mayo del corriente año, mediante la cual el Viceministro de Hacienda señor Jerson Rogelio Posada Molina, suscribe la opinión favorable del referido Contrato Colectivo de Trabajo, y que de conformidad al artículo 119 de la Ley de Servicio Civil, emite el pronunciamiento respectivo, ya que se procedió a verificar la capacidad presupuestaria de dicha Institución para asumir el costo de los dos años de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, a partir de 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024, el cual será financiado con las asignaciones presupuestarias que se programen para cada ejercicio fiscal. Asimismo, consta la documentación relativa a las cláusulas aprobadas y negociadas por las partes contratantes. El cual tendrá un plazo legal de DOS años, entrando en vigencia el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración, DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, diez de agosto del año dos mil veintidós.

Lic. Hamíl Misael Reyes  
Jefe Ad-Honorem del Departamento Nacional  
de Organizaciones Sociales



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES, ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL FOSALUD (SITRAFOS) Y EL FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD (FOSALUD).**



**CAPÍTULO I  
OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO; REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES; Y FACULTADES DE LA INSTITUCIÓN**

**CLÁUSULA 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 INSTITUCIÓN". 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 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.



En lo que respecta al personal que se encuentra 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, gozaran de las siguientes prestaciones, además de las establecidas por la Ley: pago de vacaciones completas o proporcionales, pago de aguinaldo completo o proporcional, pasivo laboral, seguro de vida. (3)

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.AF.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.

**CLÁUSULA 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.

## **CAPÍTULO 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 estas 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.
- d) Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionarles espacios adecuados para dormir.
- e) Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales. Además, deberá proveerse de un sistema de purificación de agua a través de filtro que garantice agua adecuada para el consumo humano al mismo tiempo se garantizará su mantenimiento respectivo.
- f) Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire.

Para el caso de los literales d), e), y f) y parte final, la Comisión verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo gestionará antes las autoridades del Ministerio de Salud que se dé el cumplimiento efectivo a lo contemplado en los mismos.

#### CLÁUSULA No. 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. 11.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y UNIFORMES.**

El FOSALUD, continuará proporcionando a sus trabajadores de conformidad a la naturaleza de sus funciones y de las condiciones en que realicen su trabajo, para el desarrollo del mismo los implementos necesarios, de acuerdo a lo estipulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo y otras leyes y normativas vigentes, considerando a su vez las especificaciones recomendadas por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y las Normas Internacionales de Seguridad e Higiene Ocupacional, que les permita ejecutar con la debida eficiencia y seguridad las labores asignadas. Es obligación del trabajador, como medida preventiva y de seguridad, el uso apropiado de los implementos, prendas y equipos de protección personal proporcionados para el desempeño de su trabajo, con el objeto de prevenir riesgos profesionales.

#### **UNIFORMES.**

El FOSALUD, proporcionará a los trabajadores de conformidad a la índole de su trabajo, uniformes cada año que sean de buena calidad, confort y durabilidad, para el desempeño de sus labores, conforme al detalle siguiente:

Personal administrativo (hombres y mujeres)

- 1 camisa o blusa blanca,
- 1 camisa tipo polo.

Motoristas y personal de mantenimiento, personal de almacenes y auxiliares de servicio oficinas administrativas.

- 3 Camisas tipo polo color aqua.
- 3 pantalones de lona,
- 2 gabachas (para personal electricista y auxiliar de servicio)
- 1 pares de zapatos adecuados para el trabajo.





- 2 capas impermeables para el personal de mensajería.

Personal operativo de Unidades Comunitarias de Salud Familiar

#### Médicos

- 3 trajes de Sala color celeste.
- 3 gabachas blancas para médicos especialistas.

#### Enfermeras/Os

- 3 trajes de sala color azul.

#### Personal de Archivo

- 3 camisas o blusas gris tipo polo.

#### Personal de Farmacia

- 3 camisas tipo polo gris.

#### Auxiliar de servicios Unidades Comunitarias de Salud Familiar

- 3 camisetitas color aqua.
- 2 gabachas color azul negro
- 1 capa impermeable color azul.

#### Personal del S.E.M.

- 3 camisas tipo polo color naranja.
- 3 pantalones tipo comando color naranja con franjas reflectivas.
- 3 chalecos color naranja con franjas reflectivas.
- 1 par de zapatos adecuados para el trabajo.
- 2 capas impermeables color naranja con franjas reflectivas.

#### Personal de Hogares de Espera Materna

- 3 blusas floridas
- 3 pantalones color azul

#### Personal de Oficinas Sanitarias Internacionales.

- 3 camisas tipo polo color blanca.
- 3 camisas oxford color blanca.
- 3 pantalones de lona (hombre y mujer).

#### Personal de Unidades Móviles.

- 3 trajes de sala color celeste para los médicos.
- 3 trajes de sala para odontólogos.
- 3 trajes de sala para enfermería color azul.



- 2 camisetas. (para montaje).
- 3 Camisas tipo polo color aqua.
- 2 Gabachas azul negro
- 2 pantalones de lona (para montaje).
- 1 capa impermeable.
- 1 par de zapatos adecuados para el trabajo.

#### Asistentes Dentales

- 2 gabachas blancas manga corta
- 3 trajes de sala color ocre.

#### Personal de Laboratorio Clínico.

- 2 gabachas blancas manga larga.

Al personal contratado como promotores de salud y de cualquier otra modalidad que no se encuentre en la lista anterior se les proporcionará su uniforme de acuerdo a las especificaciones del caso. Se proporcionará únicamente calzado con protección de cubo metálico al personal electricista, motoristas, Unidades Móviles y al SEM.

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

La entrega de los uniformes y el calzado regulado en la presente cláusula serán entregados en el primer semestre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 12.- CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO.**

Los trabajadores se obligan:

- 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
- 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 o 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 esté 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 valor 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 "SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS" del Contrato Colectivo.

### **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 relevar 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 de 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.

#### **CLÁUSULA 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, estos no sucedan simultáneamente, estos 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 médica 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 excederá 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 periodo 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 periodo de la licencia, no prolongarán la duración de esta. 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 de nacido(a); en caso de requerirse más licencia para la lactancia, esta 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 gestionará 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. 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 validada 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.
- d) En caso de enfermedad prolongada o grave, hasta por quince días por cada año de servicio. Estas licencias serán acumulativas, pero el derecho acumulado no pasará en ningún caso de tres meses. Para tales efectos, la enfermedad deberá ser comprobada y documentada mediante incapacidad extendida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o, en su defecto, mediante autorización de dicho Instituto a incapacidad extendida por médico particular.

En este caso el FOSALUD cubrirá únicamente el cien por ciento del salario de la empleada o empleado público incapacitado hasta por quince días o por el tiempo acumulado expresado en el inciso anterior, según las condiciones estipuladas en el nombramiento.

- e) En caso de enfermedades crónicas incapacitantes que requieran controles médicos frecuentes y rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, como es el caso del cáncer y la insuficiencia renal crónica, comprenden para el trabajador un periodo de tiempo de aplicación del tratamiento y de su recuperación, lo cual conlleva repercusiones laborales, pero principalmente patrimoniales, empeorando las condiciones de vida de las personas que lo padecen, sus familias y las comunidades.

Que los trabajadores que sufren de estas enfermedades, y que en ocasiones no se les concede en el sistema de salud pública, una extensión a la incapacidad para poder recuperarse y sobrellevar las secuelas de cada sesión de tratamiento como la radioterapia, quimioterapia y diálisis, se procederá de conformidad a lo dispuesto en el literal m) del artículo 29 de la Ley de Servicio Civil en lo referente a las enfermedades crónicas.





## CLÁUSULA No. 16.- LICENCIAS PARA ESTUDIO Y CAPACITACIÓN.

La institución concederá licencia a los trabajadores a su servicio para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que cursen estudios universitarios o técnicos gozaran de permiso remunerado por dos horas diarias para asistir a sus clases. Se entenderá por estudios o cursos técnicos aquellos que tengan como prerrequisito, título de bachiller y que sean impartidos en Instituciones Universitarias o Centros de Estudio Tecnológicos o de Estudios Superiores debidamente acreditados por el Ministerio de Educación.
- b) Los estudiantes en general, se les concederá permiso con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones. Para el caso del personal de las unidades móviles, la gerencia de talento Humano en coordinación con la gerencia técnica, previa solicitud del interesado y a efecto de garantizar el goce de esta prestación, analizaran la viabilidad de realizar un cambio de programación con las demás unidades móviles.
- c) Los trabajadores que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes de la institución y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesiten preparar tesis o exámenes de graduación, o cursar seminarios de graduación gozaran de licencias de una de las maneras siguientes: 1) Por seis meses en un sólo periodo y en forma continua, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadores les corresponde. 2) Permiso remunerado por dos horas diarias durante un periodo continuo de seis meses; tal permiso se considera al principio o al final de la jornada de trabajo.
- d) También gozarán de licencia los trabajadores que siendo estudiantes universitarios tuvieren que prestar su servicio social como requisito de graduación, mientras dure la prestación de dicho servicio y sin que la Institución tenga que pagar prestación alguna.
- e) Cuando las licencias se soliciten para efectuar estudios fuera del país, en virtud de compromiso internacionales suscritos por el gobierno de la república, los cuales especifiquen que la beca es pagada por gobierno o instituciones extranjeras aunque no medie convenio internacional o para que asistan a escuelas de capacitación, de administración pública, centro o curso de capacitación, o adiestramiento organizados o impartidos en el país, costeados por el gobierno exclusivamente o por la cooperación de organismos internacionales.
- f) El personal que reciba capacitación para el ejercicio de sus funciones ya sea en el extranjero o en el territorio nacional, previa calificación de la o el jefe inmediato superior y aprobación de la dirección ejecutiva se comprometerá a permanecer trabajando para y bajo las órdenes de la institución durante un periodo que no podrá ser menor al doble del tiempo que dure la beca o capacitación, dicho periodo se fijare previamente mediante acuerdo formal con la Gerencia del Talento Humano sin perjuicio de lo establecido en otras leyes sobre la materia. Esta licencia será con goce de sueldo.
- g) Los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo seis meses de servicio en la Institución, gozarán de una hora de licencia remunerada para efectos de impartir clases en los Centros de Enseñanza Superior, Universitarias o Tecnológica del





País. Previa aprobación de la Comisión del Servicio Civil, según lo previsto en el artículo 32 literal e) Ley del Servicio Civil.

- h) Las licencias antes mencionadas se concederán al principio o al final de la jornada de forma continua o dividida en dos tiempos, al principio y al final de la jornada de trabajo.

Al hacer uso de alguna de las licencias antes mencionadas, el trabajador tendrá que presentar a su jefe inmediato, dentro de los cinco hábiles posteriores al inicio de la misma, constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifique el goce de la licencia, y posteriormente dentro de los quince días hábiles de finalizado el trabajo, constancia de haber realizado su trabajo de graduación.

#### **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:

- a) Todos los trabajadores gozarán de 5 días laborales o su equivalente al tipo de horario de permiso personal, remunerado sin necesidad de justificación en el transcurso de un año, y los trabajadores que estén afiliados a S.I.T.R.A.F.O.S., gozarán de 1 jornada laboral extra a las 5 anteriores de permiso personal. Para hacer efectivos dichos permisos, el trabajador deberá hacer la solicitud respectiva con 3 días de anticipación a la Gerencia de Talento Humano siguiendo el proceso ya establecido en estos casos. El trámite o solicitud para hacerlo efectivo deberá realizarse en cinco días hábiles, pudiendo reducirse a tres hábiles, cuando el trabajador posea el recurso que lo realice, éste último, no deberá de estar gozando su día de descanso semanal, El personal de la Gerencia de Talento Humano se abstendrá de disuadir al trabajador para que solicite un cambio de turno en lugar de un permiso personal.
- 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.
- 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, gozarán 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 este 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.

#### **CLÁUSULA No. 19.- APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.**

EL FOSALUD, asegurará la transferencia de los conocimientos específicos y del material didáctico, que haya sido recibido por personal instruido, incluyendo capacitaciones en igualdad de condiciones a todo el personal de FOSALUD.

En aquellas áreas o disciplinas donde ya se encuentren laborando el personal capacitado, se facilitará la correspondiente capacitación al tema de interés de acuerdo a su cargo. Las respectivas Gerencias serán las responsables de gestionar dichas capacitaciones al personal.

#### **CLÁUSULA No 20.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.**

Las capacitaciones son responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano, de conformidad al Plan de Capacitación y al Manual de Formación y Desarrollo Institucional, la cual en la ejecución del mismo coordinará las capacitaciones dirigidas a todo personal.

Las reuniones que se desarrollen para atender necesidades institucionales, se llevarán a cabo preferentemente en horas laborales y para las reuniones regionales se implementaran tecnologías de divulgación que no impliquen, una participación presencial, a excepción del personal de nuevo ingreso a quienes deberá convocárseles para desarrollar el proceso de inducción.

Cuando se trate de capacitaciones planificadas para el desarrollo de nuevas habilidades o certificación de competencias en interés del propio trabajador, las actividades podrán llevarse a cabo en días de descanso y horas no laborales, con la participación voluntaria del capacitando, sin que implique derecho a tiempo compensatorio ni a ninguna otra retribución siempre y cuando se extienda el respectivo diploma, certificación o acreditación por una institución debidamente certificada y autorizada. En caso que la capacitación se realice en horas laborales, el FOSALUD, concederá el permiso con goce de salario para asistir a la capacitación.

En armonía a lo anterior el S.I.T.R.A.F.O.S., podrá proponer conjuntamente con la debida sustentación técnica, recomendando costos estimados y posibles fuentes de financiamiento, cuando les sea factible, a más tardar el último día hábil del mes de abril de cada año, eventos de capacitación a la instancia competente para que se incorporen en la elaboración del Plan Anual de Capacitación.

La Gerencia de Talento Humano, llevará un registro actualizado de las capacitaciones realizadas, así como de los trabajadores que las hubieren recibido, asimismo se agregará al expediente respectivo del participante copia del correspondiente diploma o constancia de participación.





El FOSALUD, continuará apoyando a sus trabajadores, que voluntariamente lo soliciten, gestiones necesarias para completar su educación básica o iniciar estudios de bachillerato y educación superior, mediante la formalización de convenios que faciliten ese propósito.

#### **CLÁUSULA No 21.- BECAS.**

El FOSALUD, realizara durante la vigencia de este contrato un análisis para conocer la realidad del monto que requerirá si fuere necesario que estas becas, sean financiadas por el Fosalud y solo se gestionaran Becas con otras instituciones que no generen gastos al Fosalud, para los trabajadores a efecto de: **(3)**

- a) Desarrollar las capacidades técnicas necesarias para la atención de los servicios que el FOSALUD, proporciona a la población;
- b) Aumentar y actualizar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal; y
- c) Otras que sean en beneficio del desarrollo institucional.

La concesión de becas es de carácter oficial y competencia de la Dirección Ejecutiva.

La comisión mixta para asuntos laborales divulgará a todo el personal con copia al SITRAFOS, las ofertas de becas en la medida que surjan las oportunidades a efecto que los interesados puedan aplicar en los tiempos establecidos por la oferta.

Al mismo tiempo la comisión mixta podrá proponer temas de interés institucional y posibles candidatos que puedan optar a dichas becas.

Todo trabajador que tramite una beca tendrá el apoyo del FOSALUD en la obtención de requisitos institucionales que le sean requeridos en un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la respectiva solicitud. La Comisión mixta para asuntos laborales velará porque se le apoye en dicho plazo.

#### **CLÁUSULA No. 22.- TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA.**

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

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

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

- a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el Contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales;



- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

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

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

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra dure más de quince días, el FOSALUD, está obligado a dar aviso con siete días de anticipación, por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores; dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador por medio de la Gerencia de Talento Humano.

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

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

Los contratos individuales de los trabajadores por planilla o contrato relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el FOSALUD tendrán iguales derechos y obligaciones que los nombrados por Ley de Salarios.

#### **CLÁUSULA No. 23.- TIEMPO DE TOLERANCIA.**

Los trabajadores tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, en casos fortuitos o fuerza mayor debidamente comprobados, se le concederá un periodo de tolerancia de 45 minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal.

Si se comprobare que las llegadas tardías constituyen conductas repetitivas y sobrepasaren el tiempo de tolerancia establecido en el inciso anterior, se aplicará al infractor el Reglamento interno de Trabajo en lo relativo a sanciones y descuentos salariales.

#### **CLÁUSULA No. 24.- PERSONAL MÍNIMO POR UNIDAD DE SALUD.**

Toda Unidad Comunitaria de Salud Familiar con funcionamiento de 24 horas continuas, durante el horario FOSALUD, deberá contar como mínimo con el personal siguiente: 2 médicos, 2





enfermeras, 1 encargado de archivo y 1 encargado de Farmacia, un motorista y un auxiliar de servicios, en las zonas donde exista mayor demanda de usuarios y al mismo tiempo deberá realizarse un estudio técnico de acuerdo a producción o estadísticas anuales de cada una de las Unidades para evaluar la necesidad de más recursos, todo esto con el objetivo de priorizar en la atención a los usuarios con eficacia y eficiencia, también garantizando que en ningún momento la Unidad quede desatendida y no se recargue el trabajo al resto del personal.

En las Unidades de fines de semana y días festivos se contará con el personal siguiente como mínimo: 2 médicos, 2 enfermeras, un encargado de archivo, un encargado de Farmacia, un auxiliar de Servicio, un odontólogo y un asistente dental. Según el estudio técnico citado anteriormente.

Cada seis meses la Comisión Mixta para Asuntos Laborales será la responsable de revisar la necesidad de nuevos recursos humanos de acuerdo a prioridades de atención a los usuarios en todas las Unidades Comunitarias de Salud Familiar y el resto de dependencias del FOSALUD, al mismo tiempo realizará las gestiones necesarias para satisfacer las necesidades encontradas.

### CAPÍTULO III GARANTÍAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES

#### CLÁUSULA No. 25.- DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

Los trabajadores gozarán de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa legalmente justificada, conforme a la ley, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones que las partes acuerden al respecto.

En caso de despido con responsabilidad para el FOSALUD, aquel personal que se encuentra bajo el régimen de Contrato Individual de Trabajo, se aplicará lo estipulado en el Art. 58 del Código de Trabajo; y para el personal bajo el régimen por ley de salario, se aplicarán las causales comprendidas en el Art. 53 de la Ley de Servicio Civil.

En caso de despido con responsabilidad para el FOSALUD, este deberá indemnizarle con una cantidad equivalente a un mes de salario por cada año laborado y proporcionalmente por fracción del mismo; así como con el pago proporcional por vacaciones, aguinaldo y prima especial que por los días trabajados le correspondan a la fecha del despido con responsabilidad patronal o en su caso de la renuncia voluntaria del trabajador. Servirá de base para calcular el monto de la indemnización el salario que el trabajador estuviere devengando a la fecha del despido.





## **CLÁUSULA No. 26.- NO DISCRIMINACIÓN.**

Ningún trabajador será objeto de discriminación en la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo por ningún motivo, con base a lo establecido en la Constitución de la República, convenios internacionales, u otras leyes vinculadas a los derechos laborales y sindicales.

Para los efectos del presente Contrato, por discriminación se comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, preferencia sexual, ideología, afiliación sindical o edad, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El FOSALUD, reconoce y respeta el derecho de libre sindicalización de los trabajadores que prestan servicio en la institución.

## **CLÁUSULA No. 27.- SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y DERECHO DE AUDIENCIA.**

### **a) SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS:**

Con el propósito de mantener, mejorar y estrechar la armonía entre el FOSALUD, y sus trabajadores, las partes contratantes se comprometen a someter previamente la solución de los conflictos individuales que sugieren relacionados con la prestación de servicios o cuando esté siendo afectado lo establecido en este contrato, al conocimiento del FOSALUD, en la dependencia respectiva y los representantes del S.I.T.R.A.F.O.S.

Las partes lo abordarán por medio de la comisión mixta para asuntos laborales, a efecto de buscar una solución a lo sucedido.

Lo anterior sin perjuicio que cualquiera de las partes pueda plantear sus pretensiones ante la autoridad competente.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta cláusula, los representantes del S.I.T.R.A.F.O.S., no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del FOSALUD, la solución a dichos conflictos.

### **b) DERECHO DE AUDIENCIA:**

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





El trabajador deberá ser notificado por escrito de las diligencias que se le instruyan o falta de ellas, y se le atribuyan a efecto de garantizar su derecho a su audiencia y defensa. Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador, deberá ser conocido por éste inmediatamente.

El S.I.T.R.A.F.O.S., proporcionará al trabajador asistencia legal si éste así lo solicitara por escrito.

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

#### **CLÁUSULA No. 28.- PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y EXPEDIENTES PERSONALES.**

Para cada trabajador del FOSALUD., habrá un expediente personal, el cual contendrá todo el historial laboral, disciplinario y méritos recibidos durante su tiempo de laborar para la institución. Dicho expediente, será foliado y deberá resguardarse en la Gerencia de Talento Humano.

Todos los trabajadores tendrán derecho en los días y horas hábiles de oficina, solicitar por escrito a la Gerencia de Talento Humano copias y/o certificaciones de sus respectivos expedientes y de aquellos documentos relativos a la relación de trabajo.

El S.I.T.R.A.F.O.S., previa autorización escrita del trabajador cumpliendo los requisitos de la Ley de Procedimientos Administrativos, podrán solicitar certificaciones constancias de documentos del expediente personal.

El S.I.T.R.A.F.O.S., adjuntará a su petición la autorización extendida por el trabajador.

El FOSALUD, modernizará gradualmente el sistema de control y manejo de expedientes de todo el personal en forma digital, para lo cual se realizará el análisis, diseño, desarrollo e implementación correspondiente.

El FOSALUD y SITRAFOS garantiza la confidencialidad de la información de los expedientes del personal que se encuentran en custodia en otras unidades organizativas y el S.I.T.R.A.F.O.S., se obliga a no hacer uso indebido de la información que con la autorización de los trabajadores obtengan de sus expedientes personales.

### **CAPÍTULO IV DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS**

#### **CLÁUSULA No. 29.- PROMOCIÓN INTERNA**

Tendrán opción en general a ser promovidos a puestos nuevos o vacantes ya sea de nivel operativo o administrativo todos los trabajadores de la institución que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo.





Las promociones deberán hacerse en el siguiente orden de prioridad:

- a) Los trabajadores de fin de semana, personal en horario ventana y el personal contratado por horas, se someterá a concurso para ocupar la plaza de 24 horas que haya quedado disponible o de nueva apertura, exceptuando los trabajadores que se encuentren nombrados en la misma dependencia donde haya una plaza vacante este será la prioridad para cubrir la plaza disponible.
- b) La vacante del personal de fines de semana será ocupada por el personal de los equipos rotativos según corresponda su área geográfica de residencia.
- c) La plaza vacante del personal de los equipos rotativos será sometida a concurso entre el personal interino que tenga como mínimo 6 meses laborados realizando interinatos continuos o discontinuos para la institución.
- d) Los interinatos serán sometidos a concurso entre las personas que estén registradas en la bolsa de trabajo.

En los casos anteriores, si un candidato reúne las características de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, por mérito académico o por conocimiento reconocido, no habrá necesidad de someter la plaza a concurso y ésta se otorgará sin mayor trámite al idóneo.

Por lo menos cada 6 meses o mientras exista necesidad de promoción, la Gerencia de Talento Humano, será la responsable de publicar con ocho días hábiles de anticipación, los correspondientes avisos, carteles o anuncios que contendrán las plazas nuevas o vacantes y los requisitos del puesto y demás condiciones para participar. Este procedimiento no deberá interpretarse como excluyente para ningún trabajador y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador de la institución que llene los requisitos y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia y antigüedad como mínimo dos años continuos de servicio al FOSALUD, las cuales determinarán su elección.

#### **CLÁUSULA No. 30.- RECLUTAMIENTO EXTERNO.**

El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores para conformar la bolsa de trabajo y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "PROMOCIÓN INTERNA Y SUSTITUCIONES", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen a la Institución el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, la Gerencia de Talento Humano realizará las pruebas correspondientes.

La administración de la bolsa de trabajo es responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano. La Comisión Mixta para asuntos laborales tendrá acceso al sistema de ofertas de bases de talentos humanos en las oficinas centrales del FOSALUD, quien vigilará el cumplimiento del proceso de reclutamiento.





### CLÁUSULA No. 31.- TRASLADOS Y PERMUTAS.

El FOSALUD, priorizará a partir de la entrada en vigencia del presente contrato los traslados y permutas de acuerdo a lo siguiente:

- a) Acercar a su lugar de residencia a los empleados siempre y cuando sea de mutuo acuerdo, sin desmejorar la plaza que desempeñen.
- b) Cuando el trabajador con causa justificada solicite ser trasladado a otra oficina o dependencia, presentará su petición a la Gerencia de Talento Humano, la que llevará a cabo la gestión administrativa correspondiente, siempre y cuando exista la disponibilidad de plaza vacante y la necesidad de la misma, siendo la Comisión Mixta para Asuntos Laborales la que evaluará cada caso en particular. En caso que el traslado justificado sea denegado al solicitante a petición escrita, este, por sí mismo, o asistido por el S.I.T.R.A.F.O.S., podrá en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente a la notificación respectiva, solicitar revisión de dicha resolución a la Comisión Mixta para Asuntos Laborales, quien se pronunciará en un plazo de ocho días hábiles contados a partir del día siguiente de haber recibido las diligencias.
- c) En el caso de las permutas, la institución respetará el acuerdo al que hayan llegado los trabajadores interesados en realizarla por mutuo acuerdo entre ellos. La Gerencia de Talento Humano deberá abstenerse de hacer permutas que no hayan sido solicitadas por los trabajadores.

La Gerencia de Talento Humano efectuará las permutas en un plazo no mayor de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud o según sea el caso.

### CLÁUSULA No. 32.- EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIONES.

El FOSALUD, aplicará la equidad de género en la contratación, ascensos, promociones y prestaciones que contiene el presente contrato. Consecuentemente adoptará todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, a fin de asegurarles las condiciones de igualdad entre ambos, adquiriendo los mismos derechos y obligaciones, y en particular los siguientes:

- a) Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección;
- b) Derecho de ascenso, a la estabilidad, a todas las prestaciones laborales y otras condiciones especiales relacionadas por el tipo de servicio, a la formación profesional, al perfeccionamiento técnico y el aprendizaje, a la formación profesional superior y a la capacitación periódica;
- c) Derecho a igual remuneración, los trabajadores que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración sin distinción de sexo, edad, raza, color, nacionalidad, ideología política o creencia religiosa.



### **CLÁUSULA No. 33.-EVALUACIÓN DEL PERSONAL.**

La evaluación del personal forma parte del Sistema de promoción, será vigilado por la Comisión Mixta para asuntos laborales, previa autorización escrita del trabajador.

Todos los trabajadores, para la aplicación de esta Cláusula, serán evaluados una vez al año en el primer trimestre del siguiente año. Los trabajadores que por cualquier causa se encuentren gozando de licencia en la fecha en que se realice la evaluación, para efectos de la misma, se calificarán tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado.

Para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, se tomarán en cuenta las inasistencias justificadas y su actividad sindical no socavará la objetividad de la evaluación.

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

### **CLÁUSULA No. 34.-SUSTITUCIONES.**

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

En todo caso, las ausencias temporales deberán ser cubiertas por personal que se encuentre en la bolsa activa de trabajo de la institución, dando prioridad a la antigüedad y resultados de las evaluaciones de los trabajadores de dicha bolsa. En caso de no encontrarse candidatos en la bolsa de trabajo, se podrá llenar la vacante con personal externo. Siempre que se trate de sustituir un cargo cuya labor sea de las que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio, tales como: todas las plazas por ser únicas o cuando de no hacerlo así, se recargue el trabajo de los demás trabajadores, la Institución se obliga a cubrir la ausencia del titular de la plaza a la mayor brevedad posible. La Comisión Mixta para Asuntos Laborales velará porque se cumpla lo dispuesto en esta cláusula.

### **CLÁUSULA No. 35.- MANUAL DE DESCRIPTOR DE PUESTOS.**

El FOSALUD deberá elaborar o revisar el manual de descriptor de puestos, en los primeros doce meses de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral.





Para lo cual, el FOSALUD deberá tomar en cuenta la índole de las labores que desempeñe el personal, así como el tiempo de servicio y el desempeño del mismo. El FOSALUD una vez iniciada la elaboración o revisión del manual de descriptor de puestos, deberá solicitar por escrito al Sindicato, aspectos o elementos que ellos consideren que puedan ser tomados en cuenta en la elaboración o revisión del manual, para lo cual el Sindicato deberá dar respuesta a más tardar en el lapso de treinta días de recibido el aviso.

La Gerencia de Talento Humano, será responsable de velar por el cumplimiento de este proceso y una vez finalizado deberá hacerlo del conocimiento de todos los empleados de la institución, ya sea por medios físicos o electrónicos.

#### **CLÁUSULA No. 36.-RECONOCIMIENTO AL MÉRITO.**

El FOSALUD, deberá elaborar e implementar una política de incentivos laborales para todo el personal de la institución, en los seis meses posteriores a la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral.

La política deberá contener el reconocimiento de méritos al personal que realicen trabajos notorios, así como también, deberá contener aspectos que generen un buen clima laboral, con incentivos económicos o no económicos de manera periódica.

### **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DÍAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO**

#### **CLÁUSULA No 37.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

Los horarios y turnos de trabajo serán establecidos por la institución en atención al mejor servicio, los cuales serán de 8 horas diarias para personal administrativo no excediendo las 40 horas semanales. Para el personal operativo que labora en horarios de ampliación de cobertura en los distintos establecimientos y programas, serán dos tipos de turnos o jornadas, la primera de turnos de 10 horas no mayor de 8 turnos mensuales (Personal Fines de Semana) y en la segunda 12 horas por cada jornada, no siendo mayor a tres turnos semanales y si éste sobrepasa las jornadas antes establecidas serán remuneradas turno complementario. En el caso de las unidades móviles se respetará la programación y el horario de cada jornada absteniéndose de reducir las horas programadas en caso de llegar antes de la hora prevista a la sede administrativa. En todos los casos antes descritos será excepción de la regla de trabajo mensual el mes de febrero y el mes en el que se le adjudiquen sus vacaciones.

La Institución fijará originalmente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrán que hacerlas de acuerdo con el S.I.T.R.A.F.O.S., quien representa a la mayoría de trabajadores. Los casos de desacuerdos serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo a la índole



de las labores de la institución y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido, excepto en caso fortuito, fuerza mayor o emergencia.

Todo trabajador que efectúe labores nocturnas le serán pagadas con un recargo del veinticinco por ciento sobre el salario ordinario establecido para igual trabajo en horas diurnas, entendiéndose que la Institución pagará dicho recargo con el pago del salario mensual en que se hayan laborado.

En caso del personal de las Unidades Comunitarias de Salud Familiar que funcionan como extensión de cobertura a 24 horas el cambio de rotación será cada semana.

Por regla general ningún trabajador deberá laborar más de una jornada consecutiva y entre el término de una jornada y el inicio de la otra deberá mediar un mínimo de DOCE horas de descanso, salvo los casos de emergencia.

#### **CLÁUSULA No. 38.- DÍAS DE ASUETOS**

El personal de la institución gozará de asueto remunerado durante los días siguientes:

- a) 1 de enero;
- b) jueves, viernes y sábado de Semana Santa
- c) 1 de mayo, Día del Trabajador;
- d) 10 de mayo, Día de la madre;
- e) 17 de junio, Día del padre;
- f) de agosto
- g) El día del trabajador de FOSALUD, 11 de agosto;
- h) 15 de septiembre; Día de la Independencia;
- i) 2 de noviembre; y
- j) 25 de diciembre.

Además, se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

#### **CLÁUSULA No 39.- VACACIONES.**

Los trabajadores del área administrativa, almacén y apoyo al MINSAL gozaran de sus vacaciones de forma fraccionada durante tres períodos en el año: uno de ocho días, durante Semana Santa; uno de siete días del 1° al 7 de agosto, y uno de once días del 23 de diciembre al 2 de enero inclusive.





En el caso de los trabajadores que laboran en el área operativa en los diferentes programas de atención a nivel nacional, su periodo de vacaciones anuales será en periodo único correspondiente a 21 días calendario. Para tener derecho al periodo de 26 días para el personal administrativo y de 21 días calendario para el personal operativo en su caso de vacaciones continuas, los trabajadores deberán acreditar un año de trabajo continuo en la Institución, caso contrario su pago será proporcional al tiempo laborado. El personal de fin de semana y días festivos, tendrán derecho a doce jornadas laborales continuas de vacación al año, excepto al personal de Odontología quienes gozarán de una jornada laboral el último fin de semana de cada mes. Los días de asueto y de descanso semanal que quedasen comprendidos dentro de un periodo de vacaciones continuas o fraccionadas, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dichos periodos. Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar servicios en la Institución. Los trabajadores interinos o temporales a quienes les sea aplicable el sistema de vacaciones fraccionadas de acuerdo a la ley, gozarán de los periodos de vacaciones que quedasen comprendidos en el correspondiente plazo de prestación de servicios. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. La institución cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos que corresponda. Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario mensual de acuerdo a cada plaza y con el recargo porcentual de treinta por ciento del periodo vacacional correspondiente y para el caso de todo el personal de fin de semana y días festivos, y odontólogos la base del cálculo para el pago de vacaciones será el treinta por ciento del salario equivalente a quince días. (2)

**CLÁUSULA No. 40.- DESCANSO SEMANAL.**

El personal del FOSALUD tendrá derecho a dos días continuos de descanso semanal remunerados por cada semana laboral.

El trabajador o trabajadora que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día. Para el personal asignado a las oficinas administrativas y al personal de almacenes, los días de descanso serán los días sábado y domingo de cada semana laboral.

El personal que labore en establecimientos con horarios de salud de veinticuatro horas y que deban de desempeñar sus funciones en fines de semana, sus días de descanso serán siempre de dos días y programados por la institución durante la misma semana, siempre y cuando se hayan completado las horas laborales establecidas para la jornada semanal.

**CLÁUSULA No. 41.- COMPENSACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exija (ej. recibir medicamentos, reuniones regionales o retraso de algún compañero). Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito





indispensable que medie orden del jefe inmediato superior o de quien haga sus veces; no obstante, será decisión del trabajador aceptar laborar en dicho tiempo; salvo lo dispuesto en la cláusula "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES" de este contrato, sin que esto se considere falta de colaboración.

Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria será compensado doble; es decir, al haber acumulado media jornada será compensado con una jornada completa. Los trabajos que, por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

En ningún caso podrá encomendarse laborar en tiempo extraordinario por menos de media hora.

El trámite o solicitud para hacer efectivo el tiempo compensatorio deberá realizarse en cinco días hábiles, pudiendo reducirse a tres hábiles, cuando el trabajador posea el recurso que lo realice, éste último, no deberá estar gozando su día de descanso laboral.

Que en relación al cumplimiento del inciso segundo de la presente cláusula se estará a lo dispuesto a la CLÁUSULA TRECE, denominada "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES", específicamente, en su inciso segundo que literalmente establece: " en caso de emergencia como incendio, guerras, terremoto, epidemia y otros similares todo trabajador será 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 extraordinaria, excepto que la institución, analizada la circunstancia, determinase lo contrario". (1)

## CAPÍTULO VI PRESTACIONES SOCIALES

### CLÁUSULA No 42.- PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS Y SUBSIDIO PARA ALIMENTACIÓN.

Las trabajadoras y trabajadores gozarán de cuarenta minutos para la toma de alimentos, para el cual se tomarán en consideración lo siguiente:

Para el personal administrativo y de bodegas gozarán de dicha pausa, en un horario de las doce horas con treinta minutos a las trece horas y diez minutos de lunes a viernes.

Para el personal que labora los fines de semana, días festivos y horarios nocturnos, ellos gozaran de cuarenta minutos por tiempo de comida.

De acuerdo a la índole de la labor que se desempeñe, si el personal no puede tomar la pausa alimenticia en el tiempo determinado en su horario de trabajo, el jefe inmediato deberá de designarle dicha pausa dentro de la jornada de trabajo, una vez finalice el impedimento o la causa





que dio origen a tomarla en el tiempo asignado, todo de conformidad a las necesidades del servicio.

El FOSALUD, en el lapso de un año a partir de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, podrá analizar la factibilidad de acuerdo a la asignación presupuestaria y haciendo las gestiones correspondientes, de brindar al personal un subsidio para alimentación.

#### **CLÁUSULA No. 43.- VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

El S.I.T.R.A.F.O.S. y FOSALUD gestionará la organización de eventos para que organismos, instituciones o sociedades promuevan u ofrezcan a los trabajadores planes de financiamientos con tasas preferenciales para la adquisición de viviendas, refinanciamiento de créditos hipotecarios y mejoras en la vivienda.

Procurará la suscripción de convenios con las instituciones que gestionan el acceso a la vivienda y los bancos que percibe la planilla de salarios, para obtener créditos con porcentajes bajos.

#### **CLÁUSULA No 44.-TRANSPORTE.**

El FOSALUD, en el lapso de un año a partir de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, podrá analizar la factibilidad de acuerdo a la asignación presupuestaria y haciendo las gestiones correspondientes, de brindar al personal transporte o en su defecto un subsidio para transporte.

#### **CLÁUSULA No. 45.- CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.**

En acuerdo con la Gerencia de Talento Humano, S.I.T.R.A.F.O.S solicitará la realización de:

- a. Actividades deportivas solicitando los espacios adecuados nacionales o el alquiler de locales privados, para los trabajadores del FOSALUD, así también para los hijos de éstos;
- b. Proveer transporte para los eventos deportivos, la cual deberá ser solicitada con quince días de anticipación, asimismo la hidratación para actividades deportivas fuera de las instalaciones de la Institución;
- c. Dotar de uniformes deportivos para los distintos equipos que participen en los torneos institucionales e interinstitucionales;
- d. Promover actividades deportivas torneos de fútbol, basquetbol, voleibol, ajedrez, natación, tenis de mesa, aeróbicos y balón mano entre otros, tanto para los trabajadores del FOSALUD, así como también para los hijos de estos;
- e. Buscar convenios con otras instituciones gubernamentales que cuentan con espacios de esparcimiento para ponerlos a disposición de los trabajadores de la institución y promover la recreación como parte de las necesidades fundamentales que todo trabajador, merece; y
- f. La institución proveerá de transporte a todo el personal para 3 excursiones al año cuando el S.I.T.R.A.F.OS., lo solicite.





#### **CLÁUSULA No 46.- CENTROS RECREATIVOS: INGRESO Y USO**

El FOSALUD y SITRAFOS, se compromete a gestionar centros recreativos en playa, montaña, lagos y otros en Convenio con otras instituciones que cuenten con los inmuebles, a efectos que los trabajadores tengan lugar para su esparcimiento y recreación.

Asimismo, ambas partes asumen el compromiso de elaborar el manual para el uso de los centros recreativos.

#### **CLÁUSULA No. 47.-GESTIÓN DE ESTUDIOS LABORALES Y PROFESIONALES**

El FOSALUD, se compromete a gestionar dentro del primer año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo de Estudios Laborales y Profesionales que permita la actualización permanente de los conocimientos. Buscará convenios con instituciones como INSAFORP, u otros acreditados como Universidades Nacionales que puedan impartir actualizaciones de conocimientos en todas las áreas necesarias para el buen desempeño dentro de la institución, siendo la Gerencia de Talento Humano la responsable.

#### **CLÁUSULA No. 48.- CREACIÓN DE POLÍTICA DE ESTUDIOS.**

FOSALUD creará una política que apoye y beneficie el crecimiento profesional de los empleados que demuestren un rendimiento académico sobresaliente. En función de un logro académico se reconocerá una bonificación de \$100 por logro de título técnico, Universitario, Maestría, etc, para lo cual, podrá otorgar becas de conformidad a la cláusula veintidós denominada Becas.

#### **CLÁUSULA No. 49.-SEGURO CONTRA TODO RIESGO**

El FOSALUD. contará con un seguro contra todo riesgo para toda su flota vehicular que incluya accidentes relacionados con el desempeño de labores de su personal y daños a terceros.

Este cubrirá los accidentes por transportarse en vehículo liviano o pesado de la Institución durante el desarrollo de las labores del trabajador. Este seguro cubrirá los gastos de conformidad a la póliza de seguro contratada al respecto.

El FOSALUD, informará a todos los trabajadores acerca de las coberturas y beneficios de la Póliza del Seguro.

#### **CLÁUSULA No. 50.- SEGURO DE VIDA**

El FOSALUD. contratará un seguro de vida colectivo adicional que beneficie a cada trabajador por la cantidad de diez mil Dólares de los Estados Unidos de América (\$10,000.00 USD) sin límite





de edad, sin importar el régimen contractual. Los beneficios de la póliza de seguro de vida se publicarán por la Gerencia de Talento Humano en el Sistema de Administración de Talento Humano (SATH), para conocimiento de los empleados, no obstante, se entregará una copia de la póliza de dicho seguro al S.I.T.R.A.F.O.S. (2)

El pago se otorgará en los porcentajes dispuestos por el asegurado, a los beneficiarios designados en la póliza correspondiente que administrará la Gerencia de Talento Humano.

#### **CLÁUSULA No. 51.- DESCANSO PRE Y POS-NATAL**

Las trabajadoras embarazadas, deberán retirarse de sus actividades laborales en el FOSALUD. Para personal de Programas que trabajan 24 horas y fines de semana se concederá retirarse de sus actividades 2 jornadas laborales previas de la fecha que el médico determine como probable de su parto y para personal que trabaja 8 horas diarias, se concederá 3 días antes de su fecha probable de parto. Esta prestación es con goce de salario y de carácter obligatorio y no afecta el derecho que la madre tiene al goce de 120 días postnatales. La interesada deberá tramitar su licencia ante su jefe inmediato. Si la trabajadora diere a luz después de su fecha probable de parto, sus 120 laborales de incapacidad por maternidad, comenzarán a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el periodo de descanso prenatal los 120 días laborales se tomarán a partir del día en que se verifique el mismo.

### **CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

#### **CLÁUSULA No. 52.- SANITARIOS Y LAVAMANOS**

El FOSALUD, de acuerdo a lo estipulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, mejorará los servicios sanitarios y lavamanos, para uso de los trabajadores en todas las dependencias donde prestan sus servicios.

Asimismo, proporcionará jabón para manos y papel higiénico en una cantidad suficiente para los trabajadores.

Además, se les proporcionará spray y/o alcohol gel para su debida desinfección.

El S.I.T.R.A.F.O.S, colaborará con la Administración en realizar campañas de concientización a los trabajadores sobre buen uso y cuidado de los servicios sanitarios y lavamanos.



Para el caso del inciso primero, la Comisión verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo gestionará ante las autoridades del Ministerio de Salud que se dé el cumplimiento efectivo a lo contemplado en el mismo.

#### **CLÁUSULA No. 53.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Para efectos de vigilar que se cumpla la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo y su Reglamento, existirá un comité de seguridad y salud ocupacional en los lugares que corresponda de acuerdo con la ley, el cual, será integrado de conformidad a la legislación vigente.

En todas las otras dependencias donde haya trabajadores de FOSALUD que no alcancen el número mínimo de empleados establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, habrá un Líder encargado de informar el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional, quien será elegido por los trabajadores de dicho establecimiento.

Las recomendaciones del Comité serán comunicadas al Titular y a la Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo. Para el cumplimiento de sus objetivos, los Comités y los Líderes de Seguridad y Salud Ocupacional, serán capacitados por el Ministerio de Trabajo.

El Comité se reunirá de forma periódica y continua, y el FOSALUD, le proporcionará al Comité, lo necesario para su eficaz funcionamiento.

Las finalidades de este Comité y los Líderes de Seguridad y Salud Ocupacional serán hacer cumplir lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y su Reglamento. En coordinación con el S.I.T.R.A.F.O.S., por medio de la Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo.

La Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional tendrá como objetivo Coordinar, Vigilar, Monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en coordinación con la Comisión Verificadora del Cumplimiento del Contrato Colectivo.

#### **CLÁUSULA No. 54.- CLÍNICA EMPRESARIAL.**

El FOSALUD, contará con una clínica empresarial que prestará sus servicios de consulta y emergencia a los trabajadores que laboran en el FOSALUD.

En el periodo de un año posterior a la suscripción del Contrato Colectivo, deberá realizarse un estudio de factibilidad para evaluar la instalación de clínicas empresariales a nivel regional. Asimismo, contará con las instalaciones apropiadas para atender la demanda de los trabajadores que hacen uso de los servicios médicos. El funcionamiento de las clínicas se regirá por las normas técnicas que para esos efectos emita el Seguro Social.





#### **CLÁUSULA No. 55.- TRANSPORTE AL ISSS.**

El FOSALUD., apoyará en el traslado de empleados en situaciones de emergencia y en casos de enfermedades crónicas y terminales al ISSS según disponibilidad de ambulancia de acuerdo a los circuitos existentes.

#### **CLÁUSULA No. 56.- MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES Y EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS.**

El FOSALUD., proporcionará botiquines y equipos de Primeros Auxilios, a todas las dependencias que no tengan acceso a dichos insumos, los cuales contendrán materiales necesarios para la atención de emergencias que ocurran a los trabajadores durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios requeridos.

#### **CLÁUSULA No 57.- PAGO DE INCAPACIDADES.**

EL FOSALUD., cubrirá el pago de las incapacidades del trabajador que hayan sido extendidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o médico particular (homologada por el ISSS), como máximo hasta quince días; y para el personal con enfermedades graves, crónicas, terminales, convalecientes o jubilados que encuentren prestando sus servicios a la institución la incapacidad será hasta cincuenta y dos semanas.

El FOSALUD en el lapso de un año a partir de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, podrá analizar la factibilidad de acuerdo a la asignación presupuestaria y haciendo las gestiones con las instituciones correspondientes, para efecto de estudiar la forma de mejorar el subsidio por incapacidad de su personal, posterior a los quince días, para efecto que se considere un incentivo al servicio que presta el personal.

#### **CLÁUSULA No. 58.- EXÁMENES DE LABORATORIO Y DE GABINETE.**

El FOSALUD., gestionará convenios con el ISSS y MINSAL que posibiliten que los trabajadores se practiquen un chequeo general anual o cuando las circunstancias lo requieran con exámenes de laboratorio y de gabinete según corresponda.

#### **CLÁUSULA No. 59.- AGUINALDO.**

Los trabajadores de la institución tendrán derecho a recibir una prestación en dinero, en cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo, la institución estará obligada al pago del 100% de salario mensual ordinario en dichos conceptos a los trabajadores a su servicio.

Los trabajadores que al 12 de diciembre no tuvieren un año de servicio bajo las órdenes de la institución tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado.



El pago en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los trabajadores en el lapso comprendido entre el 12 y el 15 de diciembre de cada año.

#### **CLÁUSULA No. 60.- CANASTA BÁSICA**

El FOSALUD, en el lapso de un año a partir de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, podrá analizar la factibilidad de acuerdo a la asignación presupuestaria y haciendo las gestiones correspondientes, de brindar al personal una canasta básica.

#### **CLÁUSULA No. 61.-BONIFICACIÓN.**

El FOSALUD, entregará, anualmente al personal en el mes de diciembre, una bonificación, equivalente al salario básico de treinta días que el trabajador devengue al momento del pago de la prestación la cual será cancelada en la fecha que se pague el salario correspondiente al mes de diciembre y proporcionalmente por fracciones del año, en ningún caso la bonificación será menor del equivalente al salario de quince días, este beneficio es un reconocimiento al esfuerzo tesonero de todo el personal que están en primera de línea de atención, en todos los programas en beneficio de la población.

Para los trabajadores con más de un año de servicio en el FOSALUD, las licencias sin goce de sueldo no afectarán esta prestación siempre que hayan laborado para el FOSALUD seis meses como mínimo en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. En el caso de haber trabajado menos de seis meses, el pago de la bonificación será proporcional al tiempo trabajado.

Que a partir de la entrada en vigencia de del presente Contrato Colectivo de Trabajo, quedará sin efecto el artículo 60-A, denominada COMPENSACIÓN SALARIAL, del Reglamento Interno de Trabajo del FOSALUD bajo la modalidad de Ley de Salario y se estará a lo dispuesto en esta cláusula. (1)

#### **CLÁUSULA No. 62.- SUBSIDIO PARA ANTEOJOS.**

El FOSALUD proporcionará un subsidio para la compra de anteojos a cada uno de los empleados activos que lo necesiten.

El monto del subsidio será de ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (\$150.00 USD).

Para el pago del subsidio antes mencionado, el trabajador o trabajadora deberá de presentar la receta prescrita por el médico especialista en oftalmología, en la cual se muestre la graduación que requiere, y la factura en la que ampare que se han adquirido los anteojos prescritos.

El subsidio para compra de anteojos para el personal, será brindado una vez cada tres años.





#### **CLÁUSULA No. 63.- VIÁTICOS.**

Se entenderá por viático la cuota diaria que el FOSALUD reconoce para sufragar gastos traslado, alojamiento y de alimentación, a los empleados que viajen en misión oficial dentro o fuera del territorio nacional.

El FOSALUD dará viáticos a todo el personal sin distinción alguna, de conformidad a lo establecido en el Reglamento interno de Trabajo y el Instructivo para Viáticos del personal del FOSALUD, así como otras fuentes de derechos laborales.

El derecho al pago del viático se generará cuando los empleados del FOSALUD realicen una tarea encomendada por su jefatura inmediata superior fuera de la sede del trabajo, de conformidad con el Instructivo de Viáticos del FOSALUD y el Reglamento General de Viáticos.

Para efecto de aplicación de la presente cláusula, el trabajador o trabajadora deberá iniciar el trámite correspondiente para el pago del viático.

### **CAPÍTULO VIII PRESTACIONES A FAVOR DEL S.I.T.R.A.F.O.S.**

#### **CLÁUSULA No 64.- INAMOVILIDAD SINDICAL.**

La Junta Directiva General del S.I.T.R.A.F.O.S., así como las Comisiones de Honor y Justicia, de Hacienda y los representantes nombrados para el ejercicio de los fines del Sindicato, hasta un máximo de veinticinco miembros del sindicato, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, durante el periodo de su elección y mandato y después de transcurridos dos años de haber cesado en sus funciones, sin justa causa previamente calificada por autoridad competente. Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la cláusula cinco "REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES" del presente contrato.

El S.I.T.R.A.F.O.S., comunicará al FOSALUD., para los efectos del inciso anterior la nómina de los directivos Sindicales, así como de aquellos que pertenezcan a la Junta Directiva de Federaciones y Confederaciones a los que pertenezca el S.I.T.R.A.F.O.S., electos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a cada elección o nombramiento.

La remoción, traslado o suspensión disciplinaria de los trabajadores protegidos por esta cláusula es una facultad privativa del Titular de la institución o de quien lo ejerce en funciones, siguiendo los procedimientos legales, ante la autoridad competente como se establece en el párrafo primero de esta Cláusula; y se respete el derecho de estabilidad laboral reconocido en este contrato.



#### **CLÁUSULA No. 65.- RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.**

El FOSALUD continuará reteniendo las correspondientes cuotas sindicales, previo envío de la nómina de afiliados por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y/o el responsable del S.I.T.R.A.F.O.S.

Para hacer las retenciones, el FOSALUD, se basará en la nómina de los trabajadores afiliados al S.I.T.R.A.F.O.S., que les haya sido comunicada por el Ministerio de Trabajo o por el S.I.T.R.A.F.O.S., de conformidad a lo prescrito en el art. 252 del Código de Trabajo. Si ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá comunicarlo al FOSALUD, dentro de los diez días siguientes.

Las cuotas sindicales retenidas serán depositadas en la cuenta bancaria que el S.I.T.R.A.F.O.S. presente para realizar el depósito.

El S.I.T.R.A.F.O.S., informará a la administración oportunamente la variación del monto de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias acordadas por la asamblea general, a efecto de que este realice el trámite correspondiente, incorporando la correspondiente certificación de dicho acuerdo.

#### **CLÁUSULA No. 66.- VISITAS SINDICALES A LOS LUGARES DE TRABAJO.**

Los miembros de la Junta Directiva del S.I.T.R.A.F.O.S.; o sus representantes sindicales podrán visitar a los trabajadores en las diferentes dependencias a nivel nacional con que cuenta la institución, con el fin de informar sobre las actividades del sindicato, así como de los acuerdos entre la institución y el Sindicato y con ello contribuir con la mejora de la relación de trabajo.

El FOSALUD, será la que proporcionará el transporte para esta actividad de acuerdo a disponibilidad.

#### **CLÁUSULA No. 67.- LOCAL PARA EL SINDICATO.**

El FOSALUD, brindará a S.I.T.R.A.F.O.S un local en plantel Santa Lucía con y el mobiliario siguiente:

- 30 sillas plásticas
- 6 escritorios
- 1 oasis
- 1 pizarra
- 2 archivadores
- 1 equipo de aire acondicionado instalado

Adicionalmente se proveerá a través del personal de servicios generales del FOSALUD de agua, café, azúcar, vasos de cartón, servilletas. Si en algún momento el FOSALUD decide trasladarse







del plantel antes mencionado, se harán las gestiones correspondientes para garantizar que el SITRAFOS tenga un espacio físico de iguales condiciones. El FOSALUD gestionará con la Unidad de informática institucional un equipo de cómputo completo más impresora en buenas condiciones para el local antes mencionado.

#### **CLÁUSULA No. 68.- PERMISOS SINDICALES.**

El FOSALUD, concederá permiso sindical con goce de salario para que la Junta Directiva General del S.I.T.R.A.F.O.S disponga hasta de 1,584 horas al mes para atender asuntos relacionados con el sindicato a nivel nacional.

Asimismo, concederá permiso con goce de salario a solicitud del sindicato y por el tiempo que sea necesario a los representantes de la comisión mixta de asuntos laborales y comisión verificadora de cumplimiento de Contrato Colectivo.

Adicionalmente se concederá permiso sindical con goce de salario hasta VEINTICINCO trabajadores afiliados al S.I.T.R.A.F.O.S., y por el tiempo necesario para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos, entre otros que se celebren en el interior o exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo.

Estos permisos se otorgarán previa solicitud del S.I.T.R.A.F.O.S con cinco días de anticipación, exceptuando casos fortuitos o de fuerza mayor en coordinación con Gerencia de Talento Humano.

#### **CLÁUSULA No. 69.- MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL S.I.T.R.A.F.O.S**

Previa coordinación con la unidad de transporte correspondiente y presentación anticipada de la calendarización de trabajo dentro de los diez días hábiles de cada mes en situaciones de emergencia, el FOSALUD, facilitará el transporte según disponibilidad, con combustible y motorista a los miembros de la Junta Directiva del S.I.T.R.A.F.O.S., en el caso que tengan que movilizarse fuera de las instalaciones del FOSALUD con el objeto de desempeñar las diligencias indispensables en el ejercicio de sus cargos.

Aquellas circunstancias excepcionales que limiten la prestación antes mencionada serán tratadas directamente entre el FOSALUD y el S.I.T.R.A.F.O.S.

#### **CLÁUSULA No 70.- CHARLA INFORMATIVA SINDICAL PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.**

El FOSALUD, notificará oportunamente al S.I.T.R.A.F.O.S., sobre los nuevos ingresos de personal y facilitará el tiempo prudencial necesario de hasta treinta (30) minutos al final de la jornada de inducción que organiza la Gerencia de Talento Humano, a efecto de que el





S.I.T.R.A.F.O.S., pueda proporcionar información a los trabajadores de nuevo ingreso, y que participen en una charla informativa sindical sobre los logros, beneficios y aspectos legales de las organizaciones sindicales.

**CLÁUSULA No. 71.- MEDIO DE COMUNICACIÓN DEL S.I.T.R.A.F.O.S.**

El FOSALUD., proporcionará los recursos necesarios a SITRAFOS para acceder a los medios de comunicación digital que permita una comunicación fluida y sin restricción de su información y pensamiento sindical a los trabajadores.

**CAPÍTULO IX  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CLÁUSULA No. 72.- 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 y 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.

#### **CLÁUSULA No. 73.-SALARIOS.**

Salario es la retribución en dinero que el FOSALUD está obligado a pagar a sus colaboradores por los servicios que le presta en virtud de una relación laboral, independientemente de la naturaleza de esta.

Se considera parte integrante del salario, todo lo que recibe el personal en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el personal de parte de FOSALUD, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, viáticos, elementos de trabajo u otros semejantes.

#### **CLÁUSULA No. 74.- ASISTENCIA JURÍDICA.**

El Sindicato de Trabajadores del FOSALUD podrá brindar el apoyo necesario al personal del FOSALUD, que requiera la asistencia jurídica, lo cual deberá de ser analizado y evaluado por la Junta Directiva del Sindicato.

#### **CLÁUSULA No. 75.- FIANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES.**

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

#### **CLÁUSULA No. 76.- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

El FOSALUD, en el lapso de seis meses a partir de la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, deberá revisar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, así como los manuales, instructivos y demás fuentes de obligaciones laborales de la institución.



Una vez aprobado el Reglamento Interno de Trabajo por las autoridades correspondientes, este deberá hacerlo del conocimiento de todo el personal, ya sea por medios electrónicos o físicos.

#### **CLÁUSULA No. 77.-CORRESPONDENCIA.**

Toda comunicación entre las partes se hará por escrito dirigida exclusivamente a la Dirección Ejecutiva del FOSALUD y por parte del Sindicato de Trabajadores del FOSALUD será dirigida a los que ostentan la representación legal del sindicato, de conformidad a sus estatutos.

Toda comunicación entre las partes deberá ser por escrito, dejando constancia de su recepción, estampando el nombre, firma y sello de quien remite y de quien recibe, estableciendo, además, el lugar, día y hora de recepción.

Las partes se comprometen a dar respuesta a la correspondencia que lo amerite, dentro de los cinco días hábiles posteriores a su recepción, si no fuere necesario hacerla del conocimiento del Consejo Directivo, por una parte, o de la Junta Directiva del Sindicato por otra parte, en cuyo caso, deberán hacer constar por escrito que la respuesta será brindada en un periodo más amplio, estableciendo la fecha de la respuesta.

#### **CLÁUSULA No. 78.- APLICABILIDAD DE DECRETOS LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS.**

El presente Laudo Arbitral estará en armonía con los Decretos Legislativos como Ejecutivos que entren en vigencia.

#### **CLÁUSULA No. 79.- COSTO DEL CONTRATO COLECTIVO.**

El FOSALUD, absorberá los costos de diseño, impresión y reproducción del presente contrato colectivo para los trabajadores que se encuentren activos a la fecha; lo cual se hará dos meses posteriores a su inscripción, así mismo colaborará para facilitar su respectiva divulgación y la entrega de dichos ejemplares se hará a S.I.T.R.A.F.O.S

El S.I.T.R.A.F.O.S, divulgará ante todos los trabajadores del FOSALUD, los beneficios del presente contrato colectivo, por lo que todos los trabajadores afiliados al S.I.T.R.A.F.O.S, darán un aporte único al año que será del 1% de su salario en el mes de diciembre, y para el caso de los trabajadores no afiliados, será previa a su autorización, firmando la nómina que al efecto pasará en dicha fecha el S.I.T.R.A.F.O.S, aporte que será descontado de su salario en concepto de contribución para gastos de funcionamiento del S.I.T.R.A.F.O.S., y mejoras a este contrato colectivo.

El FOSALUD, se compromete a no impedir ni obstaculizar las actividades que S.I.T.R.A.F.O.S., realice para captar el aporte económico descrito en el inciso anterior, asumiendo la obligación de proceder a los descuentos para cada trabajador de esta cuota extraordinaria y remesarlo a la cuenta del sindicato.





#### **CLÁUSULA No. 80.- FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL FOSALUD S.I.T.R.A.F.O.S.**

Los acuerdos entre el FOSALUD, y el S.I.T.R.A.F.O.S., relacionados con el presente contrato, constarán en acta en duplicado original, la cual será redactada conjuntamente y firmada por el titular del FOSALUD, y/o sus representantes o apoderados, el Secretario General, el Secretario de Organización y Estadística y el secretario Primero de Conflictos; quedando en poder una a cada una de las partes. Dichos acuerdos serán comunicados a las dependencias correspondientes, dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles siguientes a efecto que se tomen las medidas necesarias para su implementación.

#### **CLÁUSULA No. 81.- INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS TRANSACCIONES**

Se tendrán por no escrito y sin ningún valor, los arreglos, transacciones y convenios celebrados directamente entre el FOSALUD y los trabajadores, que contrarie las disposiciones de este contrato, y disposiciones legales de carácter laboral vigentes en la República.

#### **CLÁUSULA No. 82.- ASPECTOS PRESUPUESTARIOS DEL CONTRATO.**

El FOSALUD, incorporará al presupuesto anual los montos correspondientes a las erogaciones, consecuencia de las cláusulas económicas; acordadas en este Contrato, así como cualquiera otra que se aprobase en el futuro; esto para garantizar la disponibilidad presupuestaria en cada ejercicio fiscal, en base a las asignaciones presupuestarias emitidas por el Ministerio de Hacienda.

El S.I.T.R.A.F.O.S., acompañará al FOSALUD en las gestiones que sean necesarias para el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato y recibirá la documentación con acuse de recibo de todas las actuaciones que al efecto se realicen.

#### **CLÁUSULA No. 83.- ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON ASPECTOS DEL CONTRATO.**

La información relacionada con este Contrato, trámites relacionados con el servicio, la información de usuarios y del personal del FOSALUD, se realizará de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Acceso a la Información Pública, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula "EXPEDIENTES PERSONALES".

#### **CLÁUSULA No. 84.- COMISIÓN MIXTA PARA ASUNTOS LABORALES.**

La comisión Mixta para Asuntos Laborales, a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad en todo aquello que se relacione con el sistema de promoción, lo siguiente: a) Emitir opinión sobre adjudicación de plazas nuevas o vacantes; b) Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo; c) opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo; d) Revisar el sistema de oferta de base de talentos



humanos en las oficinas Centrales, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas; e) En general, emitir opinión en todo aquello que se relacione con el adecuado funcionamiento del proceso de promoción; y f) todas aquellas atribuciones que en este contrato se le brinden. La Comisión Mixta para Asuntos Laborales estará integrada por cuatro miembros, los cuales serán nominados dos por cada una de las partes y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por las partes a la cual representan. Los miembros de La Comisión Mixta para Asuntos Laborales en el desempeño de sus funciones, tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las atribuciones que les corresponden y para sus actuaciones, se sujetarán a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Administración del Sistema de promoción (MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO DONDE ESTÁ INCLUIDO EL PROCESO DE PROMOCIÓN) y en su propio Manual de Funcionamiento. Este último debe ser aprobado por ambas partes para que tenga validez.

#### **CLÁUSULA No. 85.- INTERPRETACIÓN E INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico o de derecho derivados de la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato por alguna de las partes, que no puedan solucionarse por la vía directa, serán sometidos a lo dispuesto en el código de trabajo y los convenios internacionales en materia laboral y sindical.

#### **CLÁUSULA No. 86.- VIGENCIA Y APLICACIÓN.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su inscripción en el Registro correspondiente y su plazo será de dos años.

El presente Contrato se prorrogará automáticamente, por el periodo de un año, siempre que ninguna de las partes dentro de los noventa días de su vigencia o de sus prórrogas pida su revisión.

Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el Contrato entre en vigencia y sus efectos se prorrogarán mientras duren las negociaciones de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, según lo establecido por la ley.

#### **CLÁUSULA No. 87.- DEL PRESUPUESTO DEL FOSALUD.**

El proyecto de presupuesto que elabore el FOSALUD, contendrá las condiciones generales de trabajo que están establecidas en este contrato.





**ADENDAS:**

- (1) Adenda realizada en reunión celebrada de común acuerdo entre el FOSALUD y SITRAFOS, a las trece horas, del día 14 de febrero de 2022.
- (2) Adenda realizada en reunión celebrada de común acuerdo entre el FOSALUD y SITRAFOS, a las ocho horas, del día 24 de febrero de 2022.
- (3) Adenda realizada en reunión celebrada de común acuerdo entre el FOSALUD y SITRAFOS, a las ocho horas, del día 03 de marzo de 2022.

San Salvador, dieciséis de junio de dos mil veintidós.

Dr. Francisco José Alabi Montoya  
Presidente del Consejo Directivo y  
Representante Legal del FOSALUD



Dra. Brenda Janeth Peña de Cortés  
Secretaría General  
Representante Legal del S.I.T.R.A.F.G.S.









Fondo Solidario para la Salud (Fosalud)  
9a. Calle Pte. No. 3843, Col. Escalón. San Salvador.  
Teléfono: 25289727. [www.fosalud.gob.sv](http://www.fosalud.gob.sv)