

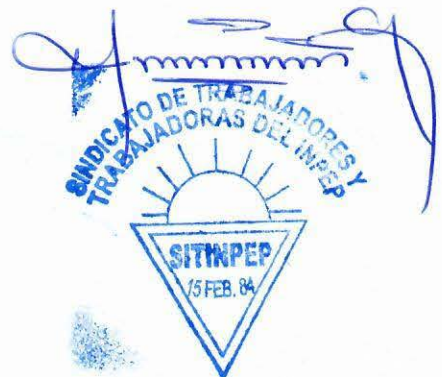


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INPEP



Febrero 2021





INDICE

Contenido

CLÁUSULA Nº1.- NOMBRE, OBJETO, FINALIDAD Y DOMICILIO.....	1
CLÁUSULA Nº2.- CAMPO DE APLICACIÓN.....	2
CLAUSULA Nº3.- INCONFORMIDAD EN EL PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO	4
CLÁUSULA Nº. 4.- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	5
CLÁUSULA Nº5.- COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.....	6
CLAUSULA Nº 6.- CONFLICTO DE DISPOSICIONES.....	8
CLÁUSULA Nº7.- HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO DIURNAS Y NOCTURNAS.....	9
CLÁUSULA Nº8.- DÍA, LUGAR Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	10
CLÁUSULA Nº 9.- UNIFORMES DEL PERSONAL FEMENINO Y DE SERVICIOS GENERALES Y PRESTACIÓN DE CAMISAS AL PERSONAL MASCULINO DE OFICINA Y BLUSAS AL PERSONAL FEMENINO DE JEFATURA.....	11
CLÁUSULA Nº 10 VIÁTICOS.-	13
CLÁUSULA Nº 11.- TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU REMUNERACIÓN.....	15
CLÁUSULA Nº12.- PERMISOS Y LICENCIAS.	16
CLAUSULA Nº 13.- HORARIO DE JORNADA LABORAL	19
CLÁUSULA Nº 14.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RETIRO VOLUNTARIO E INDEMNIZACIÓN POR RETIRO INVOLUNTARIO.....	21



CLAUSULA N° 15.- SUBSIDIO PARA REFRIGERIO Y TRANSPORTE EN TRABAJO EXTRAORDINARIO O NOCTURNO.....	22
CLAUSULA N° 16.- DÍAS DE DESCANSO, ASUETOS Y PERÍODOS VACACIONALES.....	23
CLAUSULA N° 17.- AGUINALDO Y BONIFICACIÓN.....	25
CLAUSULA N° 18.- PRESTACIONES POR MATERNIDAD.....	26
CLAUSULA N° 19.- COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO.	28
CLAUSULA N° 20.- TIEMPO DE TOLERANCIA.....	29
CLAUSULA N° 21.- AREA DE CAPACITACION Y REUNIONES.....	30
CLAUSULA N° 22.- BONIFICACION POR EL COSTO DE VIDA.....	31
CLAUSULA N° 23.- DISCAPACIDAD LABORAL.....	32
CLAUSULA N° 24.- ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS E HIJAS DE PERSONAS TRABAJADORAS FALLECIDOS (AS).....	33
CLÁUSULA N° 25.- SISTEMA DE SALUD PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	34
CLAUSULA N° 26.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.....	36
CLAUSULA N° 27.- PRESTACIÓN POR ENFERMEDAD COMÚN O PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO O COMÚN.....	37
CLAUSULA N° 28.- AYUDA EN CASO DE MUERTE DE PERSONAS TRABAJADORAS Y FAMILIARES.....	38
CLAUSULA N° 29.- MEDIDAS DE SALUD, PROTECCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	40
CLAUSULA N° 30.- EQUIPOS E IMPLEMENTOS A PERSONAS TRABAJADORAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO Y LUGAR DE TRABAJO.....	43
CLAUSULA N° 31.- GUARDERÍA.....	44
CLAUSULA N° 32.- CLÍNICA ASISTENCIAL EMPRESARIAL.....	45
CLAUSULA N° 33.- ASIGNACIÓN PARA FINES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS. ...	47



CLAUSULA N° 34.- ASIGNACIÓN PARA ACTIVIDADES SOCIALES, EDUCATIVAS, CULTURALES Y ASISTENCIALES.-.....	
CLAUSULA N° 35.- BONIFICACIÓN POR CUMPLEAÑOS.....	49
CLAUSULA N° 36.- CASOS DE MATRIMONIO.....	50
CLAUSULA N° 37.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE A PERSONAS TRABAJADORAS.....	51
CLAUSULA N° 38.- SUBSIDIO ALIMENTICIO.....	52
CLAUSULA N° 39.- AYUDA PARA ANTEOJOS.....	53
CLAUSULA N° 40.- AYUDA PARA REALIZAR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, TÉCNICOS Y POST-GRADO.....	54
CLAUSULA N° 41.- AYUDA PARA ÚTILES Y OTROS GASTOS ESCOLARES.....	56
CLAUSULA N° 42.- REFRENDA DE LICENCIA.....	57
CLAUSULA N° 43.- BOLSA ALIMENTICIA.....	58
CLAUSULA N° 44.- ESTÍMULO A LA ANTIGÜEDAD DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	59
CLAUSULA N° 45.- INGRESO AL CENTRO RECREATIVO DEL INPEP EN LA COSTA DEL SOL.....	60
CLAUSULA N° 46.- DESPENSA FAMILIAR.....	62
CLAUSULA N° 47.- DERECHO DE AUDIENCIA Y RECURSOS ANTE LA CAUSAL DE DESPIDO.....	63
CLAUSULA N° 48.- INFORMACIÓN SOBRE PROBLEMAS LABORALES, ADMINISTRATIVOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES.....	65
CLAUSULA N° 49.- INTERINATOS Y SUSTITUCIONES DE PERSONAL.....	66
CLAUSULA N° 50.- ADSCRIPCIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS.....	68
CLAUSULA N° 51.- TERMINACIONES DE CONTRATO Y NOMBRAMIENTO.....	69
CLAUSULA N° 52 – EXPEDIENTES PERSONALES.....	70
CLAUSULA N° 53.- PROHIBICIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS Y ARBITRARIOS HACIA LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	72



CLAUSULA N° 54.- SISTEMA DE ESCALAFÓN SALARIAL.....	74
CLAUSULA N° 55.- DE LA MOVILIDAD DEL PERSONAL.....	76
CLÁUSULA N° 56.- RECARGO DE LABORES.....	80
CLÁUSULA N° 57.- CAPACITACION ADMINISTRATIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	82
CLÁUSULA N° 58.- NIVELACION SALARIAL.....	84
CLÁUSULA N° 59.- TIEMPO DE SERVICIO.....	85
CLÁUSULA N° 60.- SUSPENSIÓN COLECTIVA DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	86
CLÁUSULA N° 61.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.....	87
CLAUSULA N° 62.- REPRESENTANTES DEL INSTITUTO.....	88
CLÁUSULA N° 63.- REPRESENTANTES SINDICALES.....	89
CLÁUSULA N° 64.- REPRESENTANTES SINDICALES DE DEPARTAMENTO.....	91
CLÁUSULA N° 65.- REPRESENTACION JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DEL SINDICATO.....	93
CLÁUSULA N° 66.- ASESORES(AS) APODERADOS(AS) DEL SINDICATO.....	94
CLAUSULA N° 67.- NO DISCRIMINACIÓN.....	95
CLÁUSULA N° 68.- CORRESPONDENCIA.....	96
CLÁUSULA N° 69.- INAMOVILIDAD DE REPRESENTANTES DEL SINDICATO Y DERECHOS A ESTABILIDAD LABORAL PARA MIEMBROS Y MIEMBRAS DE COMISIONES SINDICALES ESPECÍFICAS.....	97
CLÁUSULA N° 70.- CAPACITACIÓN SINDICAL.....	98
CLÁUSULA N° 71.- PERMISOS PARA DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS SINDICALES.....	101
CLÁUSULA N° 72.- GARANTÍA SINDICAL, FEDERAL Y CONFEDERAL.....	102
CLÁUSULA N° 73.- REUNIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DEL INPEP.....	103
CLÁUSULA N° 74.- CUOTAS SINDICALES, SU RETENCIÓN Y PAGO AL SINDICATO.....	105



CLÁUSULA N° 75.- OFICINA DEL SINDICATO.....

CLÁUSULA N° 76.- TRANSPORTE A DIRECTIVA SINDICAL..... 107

CLÁUSULA N° 77.- RELACIONES LABORALES ENTRE EL INPEP Y EL SITINPEP..... 108

CLÁUSULA N° 78.- PRESTAMOS PERSONALES E HIPOTECARIOS..... 109

CLÁUSULA N° 79.- VIGENCIA..... 110





CLÁUSULA N°1 - NOMBRE, OBJETO, FINALIDAD Y DOMICILIO.

La presente celebración y revisión del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO se realiza entre el INSTITUTO NACIONAL DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS, quien en el texto del presente CONTRATO COLECTIVO se denominará el “INPEP” o el “INSTITUTO” y el SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS, asimismo, se denominará el “SINDICATO” o “SITINPEP” y las “PARTES” para llamar a ambas.

El objeto del presente contrato es regular durante su vigencia o prórroga, las condiciones generales y específicas que regirán los contratos individuales de trabajo en base a contratos profesionales o técnicos, a nombramientos y planillas de jornal; las prestaciones, los derechos y obligaciones laborales.

La finalidad del presente contrato, es armonizar y fortalecer las relaciones laborales de las personas trabajadoras con el Instituto, así como sustentar jurídicamente el mejoramiento en las condiciones de vida y de trabajo de aquéllas. El domicilio de las partes para los efectos del presente contrato, es la ciudad de San Salvador. Si por disposiciones de las autoridades competentes el Instituto modificara, cambiara o ampliara la naturaleza jurídica que le da existencia legal, se hará del conocimiento del Sindicato con la anticipación debida para sus adecuaciones legales y, en ningún momento sufrirán cambio alguno de las obligaciones y derechos de las partes contratantes emanadas y determinadas en el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



CLÁUSULA N°2.- CAMPO DE APLICACIÓN.

Las estipulaciones del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que se refieren a condiciones laborales, se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo emanados a consecuencia de: a) nombramientos por ley de salarios, b) contratos profesionales o técnicos que por su naturaleza realizan labores de carácter permanente, c) los nombramientos por jornales y d) los contratos permanentes que el Instituto haya celebrado con las personas trabajadoras que estén para y a las órdenes del INPEP, y los que en el futuro se celebren, producto de necesidades de ampliación y/o de modernización del Instituto.

Todo contrato individual de trabajo, surgido de cualesquiera de las formas antes dichas, constará por escrito en tantos ejemplares según las partes contratantes, una tercera copia de estos contratos habrá de remitirse a través del Departamento de Talento Humano o del que haga las veces a la Dirección General de Trabajo, o la instancia que registra y regula a las organizaciones sindicales en el sector público, excepto con el personal contratado por ley de salarios, del cual conservarán copia del acuerdo respectivo únicamente las partes contratantes. La remisión del acuerdo o contrato se hará dentro del término de ocho días contados a partir del siguiente de la emisión del contrato o acuerdo según sea el caso. Para los efectos de nuevas disposiciones administrativas del Instituto o del Gobierno de la República, sobre la forma de contratar al personal se hará del conocimiento del Sindicato para su enteramiento de conformidad a los requerimientos solicitados por aquél. Los miembros del Comité de Relaciones Laborales, quedan facultados para solicitar las copias e información de esos contratos y acuerdos para los usos que estimen convenientes, siempre que sea necesario para los efectos de resolver o prevenir algún problema o conflicto laboral entre alguna persona trabajadora, un grupo laboral y el Instituto. Los contratos de trabajo relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes, se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

La estipulación del plazo sólo tendrá validez para los efectos de una terminación de las relaciones laborales, cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las



labores a realizarse se califiquen de transitorias, temporales o eventuales y siempre que para contratar se haya 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 los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. El Comité de Relaciones Laborales queda facultado para conocer y determinar la eventualidad de los contratos y sus derechos.

El Comité conocerá de los proyectos de modernización, en cuanto a probables decisiones y acuerdos institucionales que afecten el nivel de estabilidad laboral y derechos laborales de las contrataciones temporales o permanentes que se efectúen, con el propósito de examinar: a) personal interno, para suplir las eventualidades que se presenten; b) para examinar el grado de certidumbre y predictibilidad ante medidas que se puedan aplicar a futuro o estén aplicándose que generan inestabilidad laboral en el personal.



CLAUSULA N° 3.- INCONFORMIDAD EN EL PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO

Cuando una persona trabajadora considere que no se le ha pagado su salario o prestaciones de conformidad a la ley, a este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, su contrato individual de trabajo o nombramiento, deberá pedir por escrito las explicaciones, resoluciones, acuerdos y pruebas del caso a la persona en el Departamento de Talento Humano o de quien haga las veces, quien estará obligada a suministrarlas, a más tardar dentro de los tres días hábiles al de la solicitud. Si la persona trabajadora no quedase satisfecha, se dirigirá manifestando su inconformidad por escrito a la Subgerencia Administrativa, la cual dará las explicaciones y soluciones del caso a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que hubiese recibido el escrito o queja correspondiente.

Los salarios o prestaciones no podrán ser reducidos en su cuantía sin el consentimiento previo y por escrito del interesado o interesada, salvo en los casos previstos por la ley. El INPEP para proceder al reintegro de salarios y/o prestaciones que hubiese pagado a la persona trabajadora incorrectamente, deberá hacerlo dentro de los requisitos que la legislación laboral contempla, para tales casos a más tardar cinco días hábiles, después de dictaminar a favor de aquél o aquélla.

En caso o casos que las soluciones no sean apegadas a derecho o los reintegros no se den en tiempo y cuantía de manera satisfactoria, podrá recurrirse de forma escrita u oral al Comité de Relaciones Laborales para buscar una solución del caso o casos.



CLÁUSULA N° 4.- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El Instituto se compromete a revisar el Reglamento Interno de Trabajo vigente. De existir la necesidad de modificación o adecuación a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo, o a realidades nuevas que surgieren en lo pertinente a la relación laboral, lo someterá a la aprobación de la autoridad correspondiente.

Las disposiciones de dicho reglamento, que contraríen las leyes o el presente CONTRATO COLECTIVO, se tendrán por no escritas. Elaborado el anteproyecto de reformas o cambios al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, el Instituto dará una copia del mismo al Sindicato, treinta días antes de la entrega a la autoridad correspondiente, para que dentro de los quince días subsiguientes a su recibo, formule por escrito si las hubiese, las observaciones correspondientes, a fin de que sea elaborado de manera conjunta el proyecto de reformas definitivo en los siguientes ocho días después de presentadas las observaciones del Sindicato. El INPEP remitirá dicho proyecto para la aprobación de la Junta Directiva y luego a la Dirección General de Trabajo o la oficina pública que haga las veces. Obtenida la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo por parte de la autoridad correspondiente, y dentro de los seis días posteriores a dicha aprobación, el Instituto lo dará a conocer a las personas trabajadoras de conformidad a como lo establece el Código de Trabajo y entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

El Departamento de Talento Humano o quien haga las veces queda obligada a dar continuidad y cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, debiendo organizar jornadas periódicas para dar a conocer dicho instrumento a las personas trabajadoras. Dicha unidad otorgará a cada persona trabajadora un ejemplar en formato digital del Reglamento Interno reformado, y excepcionalmente de forma impresa para el personal que no posee equipo informático. Las jornadas de conocimiento del Reglamento Interno estarán a cargo del INPEP. El Instituto se compromete a entregar al Sindicato un ejemplar digital del Reglamento Interno modificado y aprobado de conformidad, para los usos que crean convenientes en un plazo de treinta días a partir de su aprobación.



CLÁUSULA N°5.- COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.

Con el propósito de mantener la armonía socio laboral entre todas las personas trabajadoras y el INPEP, así como para lograr una mayor concreción de excelentes prácticas en las relaciones laborales, las partes convienen en seguir formando y desarrollando el funcionamiento del COMITÉ DE RELACIONES LABORALES, el que se encargará de prevenir conflictos que de esa naturaleza puedan presentarse, y de resolver los problemas dentro de esa instancia que ocurriesen dentro de lo que son los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras. El Comité estará integrado por cuatro miembros, dos designados por el Sindicato y dos por el INPEP, quienes durarán en sus funciones un año a partir de la fecha de su designación, cada parte designará además dos miembros suplentes, que sustituirán a los propietarios en caso de ausencia o impedimento; la parte que los designe les extenderá constancia escrita de su nombramiento, que les servirá para acreditar su calidad dentro del periodo de su elección; siempre que las circunstancias lo ameriten. El Comité se reunirá ordinaria y extraordinariamente, para resolver los casos que se presenten, en aquéllos casos en que una de las partes se lo pida por escrito a la otra se acuerda reunirse dentro de los tres días hábiles siguientes. En todo caso, deberá reunirse ordinariamente por lo menos una vez al mes, con el fin de cambiar impresiones sobre los diversos problemas que afectan al personal del INPEP. De lo que se trate en cada reunión, se levantará un acta por duplicado el mismo día de la sesión quedando un original en poder de cada parte. Las partes se reservan su derecho de ventilar ante la autoridad correspondiente, cualquier conflicto cuya resolución propuesta no haya sido resuelta o aceptada por las partes. Los representantes del Comité de Relaciones Laborales gozarán del permiso correspondiente para asistir a las reuniones, el cual será con goce de salario. El Sindicato y el INPEP se comprometen a informar por escrito sobre los representantes titulares y suplentes de cada parte, dentro de los primeros diez días de vigencia del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El funcionamiento del Comité de Relaciones Laborales continuará regido por el Reglamento Especial vigente, el cual si es necesario deberá armonizarse con el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO al entrar en vigencia éste o por cambios que requieran una adecuación más funcional de su ejercicio y/o gestión institucional. Igualmente el Comité de Relaciones Laborales, podrá analizar



situaciones laborales que afectan la buena marcha del contrato colectivo de trabajo, y propondrá a las partes una forma de resolverlos, y serán aquéllas quienes en un acta acordarán la interpretación en los nuevos términos, conceptos y definiciones de aquella cláusula o aquéllas cláusulas relacionadas, que deban ser modificadas para una mejor funcionalidad de la relación laboral en cuanto a derechos y obligaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo



[Handwritten signature]

CLAUSULA N° 6.- CONFLICTO DE DISPOSICIONES.

En caso de conflictos o duda en la aplicación o interpretación entre cualesquiera cláusulas de este Contrato Colectivo de Trabajo y de las leyes laborales vigentes, se aplicará el principio protector para una buena relación laboral, el que contendrá como desarrollo el principio pro-operario, el de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable a la persona trabajadora, conforme a la hermenéutica jurídica. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad.

En caso de inconformidad y para los efectos de su cumplimiento, serán las instancias como el Comité de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los juzgados laborales, donde las partes podrán ventilar los casos que se presenten, de conformidad a la ley laboral nacional e internacional ratificada por el país. Se entenderá agotada la instancia interna, cuando cualquiera de las partes decida plantearla a la instancia externa que corresponda según su criterio y decisión.

El procedimiento para evacuar este tipo de asuntos laborales que puedan presentarse durante la vigencia, será el siguiente: 1) el criterio de la persona encargada en el Departamento de Talento Humano para aplicar la cláusula de conformidad a su tenor; 2) En caso de reclamos, duda y/o conflicto la jefatura del Departamento de Talento Humano, podrá dirimir el asunto laboral de que se trate dando una interpretación legal más apegada al derecho de la persona trabajadora; 3) Si aun así no se resolviera la cuestión será la intervención del Comité de Relaciones Laborales de oficio quien lo resolverá. La parte afectada de estar aún inconforme, podrá apelar ante la Presidencia y/o el Sindicato para que a ese nivel se resuelva definitivamente. Sin ir en detrimento de recurrir a mejores acciones administrativas y jurisdiccionales.



CLÁUSULA N°7.- HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO DIURNAS Y NOCTURNAS.

Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas, las primeras están comprendidas entre las seis y diecinueve horas de un mismo día y las nocturnas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo diurna, salvo excepciones legales no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna excederá de siete horas. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para efectos de su duración. Para los efectos de armonizar y compatibilizar las relaciones familiares con el puesto de trabajo y funciones, que consecuentemente lleven a una protección a derechos familiares de las mujeres y hombres, discapacitados(as) u otro personal que lo necesite, el Instituto dará las facilidades para su armonización con los horarios y jornadas laborales; y los servicios que se prestan en el puesto de trabajo que se desempeña.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta horas, ni la nocturna de treinta cinco horas. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones tengan horario nocturno tendrán derecho al pago de nocturnidad, horas extraordinarias si es el caso, y demás prestaciones laborales.

Es importante destacar que cuando se trate de necesidades solicitadas al Instituto por otra autoridad o el Gobierno de la República, estas deben primero asociarse a los derechos y obligaciones contemplados con el INPEP y su contrato de trabajo; a menos que tal situación sea declarada formalmente como emergencia nacional, siendo así se atenderá a la regulación que para esos efectos se disponga en los decretos pertinentes y en legislación laboral.



CLÁUSULA N°8.- DÍA, LUGAR Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Instituto cancelará los salarios y prestaciones de todas las personas trabajadoras en los centros de trabajo, durante el transcurso de la jornada ordinaria y/o extraordinaria de trabajo diario, el día once de cada mes o el día hábil inmediato anterior, si dicha fecha coincidiera con un día de descanso o de asueto. Para el pago de las otras prestaciones tales como: pago de vacaciones, aguinaldo, bonificación, subsidio alimenticio y de transporte, pago de horas extraordinarias, recargo por nocturnidad, según sean los pagos acreditados, se hará en la fecha establecida en el inciso primero de esta cláusula, o en su defecto según programación de fechas específicas claramente definidas entre el INPEP y el Sindicato, por la vía del abono a cuenta bancaria, a fin de facilitar los procedimientos administrativos y gestión institucional de pago, de cobro y reclamos de prestaciones del contrato colectivo según sea el caso.

La forma de pago será siempre respetando el marco de este Contrato Colectivo y la voluntad de cada persona trabajadora. El Departamento de Tesorería y de Talento Humano adecuará lo pertinente para proceder al cumplimiento de pago, tanto de salarios como de prestaciones, bajo la modalidad de abono a cuenta bancaria determinado voluntariamente por cada persona trabajadora de conformidad.

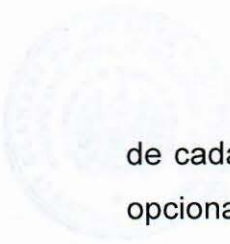
El pago de salario y otras prestaciones procederá por medio de cheque solo cuando existan casos fortuitos. El INPEP se compromete a que administrativamente generará un procedimiento para entrega de boleta de pago de forma digital, y excepcionalmente en físico; en caso de reclamos de la persona trabajadora el Departamento de Talento Humano resolverá antes del siguiente pago.



CLÁUSULA N° 9.- UNIFORMES DEL PERSONAL FEMENINO Y DE SERVICIOS GENERALES Y PRESTACIÓN DE CAMISAS AL PERSONAL MASCULINO DE OFICINA Y BLUSAS AL PERSONAL FEMENINO DE JEFATURA.

El Instituto proporcionará anual y gratuitamente a la persona trabajadora, uniformes, calzado y una prestación en camisas y blusas, en la siguiente forma: a) Al personal femenino se le darán CINCO uniformes, cuatro de ellos consistirán en: chaqueta, blusa y falda o pantalón según lo solicite la trabajadora, y el quinto uniforme consistirá en falda o pantalón tipo jeans y dos blusas, una tipo polo y otra tipo oxford, el cual sería utilizado para los días viernes de cada semana, en sustitución de un uniforme de oficina diario. Estos uniformes se darán a más tardar en el mes de diciembre de cada año; b) Al personal masculino de oficina se le proporcionará un vale a ser canjeado en la empresa que adjudique el Instituto, por el equivalente a CINCO CAMISAS DE VESTIR de buena calidad y presentación, cuya entrega será a más tardar en el mes de noviembre de cada año; c) Al personal femenino de trabajo social, se le entregarán CINCO uniformes, tres de ellos de oficina (chaqueta, blusa y pantalón/falda) y dos consistentes en pantalones tipo jeans con dos blusas tipo polo para el trabajo de campo; d) Respecto al personal femenino que se desempeña en jefaturas, y no hacen uso del uniforme de oficina, se les otorgará un vale por el mismo valor y el tiempo entregado al personal masculino de oficina, para ser canjeados por blusas; e) Al personal de servicios generales: ordenanzas, motoristas, mantenimiento, aseo y limpieza, SEIS UNIFORMES. En el caso de las trabajadoras de dichos servicios, CINCO uniformes completos, consistentes en: falda o pantalón y blusas; y el sexto consistente en: un pantalón tipo jeans, dos blusas, una tipo polo y una tipo oxford, el cual sería utilizado para los días viernes de cada semana en sustitución de un uniforme completo. Estos uniformes serán entregados en el mes de diciembre de cada año. Además, para las personas trabajadoras de servicios generales, se entregarán dos pares de zapatos de trabajo anuales, según sea mujer u hombre y conforme a la actividad que desarrolla en el INPEP. Para el/la motociclista, las camisas serán manga larga; f) Para el personal del Centro Recreativo de la Costa del Sol, el uniforme será diferente: seis pantalones tipo jeans, seis camisas tipo polo y dos pares de zapatos para el trabajo de campo, tanto para la jefatura como para el personal a su cargo, los que serán entregados en el mes de diciembre





de cada año. Para el caso de los días viernes, las personas trabajadoras podrán utilizar opcionalmente la camisa o blusa sindical.

El uso del uniforme es obligatorio; y su incumplimiento sin causa justificada, dará lugar a una sanción de acuerdo a lo establecido en el régimen disciplinario dentro del Reglamento Interno de Trabajo, por parte del Departamento de Talento Humano.

Para la selección de color, calidad y estilo de los uniformes, año con año se nombrará una Comisión que será conformada por dos trabajadoras, designadas por cada una de las partes. Dicha comisión tendrá un plazo de siete días hábiles para presentar el resultado del consenso mediante acta al Departamento de Talento Humano. Las partes conservarán una copia del acta. En caso de no cumplirse con lo acordado en el acta en el plazo correspondiente o no llegarse a un acuerdo, será el Departamento de Talento Humano quien definirá lo pertinente. En todo caso, la Comisión nombrada deberá conocer la información disponible y tomar en cuenta el monto presupuestado para ese rubro, ello para armonizarlo con su responsabilidad, asimismo la Junta Directiva del INPEP será quien determine lo que considere pertinente, tomando en cuenta el resultado de la Comisión. En el caso que la oferta de proveedores para la confección de los uniformes, no cumpla con los acuerdos de la Comisión y, con las estipulaciones a que se haya llegado en el proceso de licitación, será necesario transparentar la decisión tomada, informando al Sindicato las razones que hayan posibilitado de manera objetiva cambios en los acuerdos tomados en la Comisión.



CLÁUSULA N° 10.- VIÁTICOS.-

El Instituto reconocerá gastos en concepto de viáticos a la persona trabajadora que necesiten para el desempeño de su trabajo, salir de un radio de 20 kilómetros de la sede oficial, cuya misión dure como mínimo 5 horas con 20 minutos y que implique un tiempo de comida, los que serán cancelados de manera anticipada en las cuantías siguientes: 1) Salida y regreso en el mismo día de la sede oficial; 1.1) Si se trata de salidas de la sede oficial de la oficina Central de San Salvador, devengarán la cantidad de NUEVE DÓLARES CON QUINCE CENTAVOS. 1.2) Si se trata de salidas dentro del mismo departamento donde están ubicadas las oficinas descentralizadas del INPEP, devengarán la cantidad de CINCO DÓLARES CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS y, si las salidas se realizaran fuera del departamento donde están ubicadas las oficinas descentralizadas, el viático que devengarán será de NUEVE DÓLARES CON QUINCE CENTAVOS. Para el numeral 1.2), deberá reconocerse el gasto de transporte a través de la caja chica de la oficina descentralizada según las tarifas públicas de transporte de la zona, los cuales serán avalados por la jefatura responsable de la oficina descentralizada que corresponda. En ningún caso el pago de dichos viáticos podrá atrasarse, dado que ello ocasionaría mayores inconvenientes en la misión institucional y la persona trabajadora, so pena de considerarse negligencia laboral o un desempeño del trabajo nada cuidadoso o diligente. 2) Cuando se necesite pernoctar, es decir que el trabajador o trabajadora requiera salir de la sede oficial por más de un día y días subsiguientes devengarán en concepto de viáticos así: 2.1) Para pernoctar VEINTE DOLARES diarios. 2.2) Para alimentación QUINCE DOLARES diarios. 2.3) Para el día de regreso será de conformidad al numeral 1.1 del numeral 1.

Para proceder al pago del viático, se deberán cumplir los siguientes aspectos: Para los efectos de la autorización al pago de viáticos al personal por realizar labores fuera de la sede oficial, se atenderá a la programación de trabajo elaborada por cada jefatura responsable de la unidad o área según sea el período, autorizada por las subgerencias de cada área o en su defecto por la Gerencia del INPEP. Las subgerencias de las diferentes



áreas, autorizarán el pago de viáticos a cada persona trabajadora, de acuerdo a las programaciones de trabajo mensuales o semanales elaboradas por cada jefatura de unidad o área, quien es la persona directamente responsable para su control y cumplimiento efectivo.

Las excepciones de pagos de viáticos por cumplimiento y necesidad de los servicios institucionales, deberán agregarse a estas programaciones, y serán avaladas por las subgerencias en las oficinas centrales y en las oficinas descentralizadas por la jefatura inmediata superior; El pago de viáticos a una persona trabajadora anula el compromiso del INPEP de pagar la prestación por subsidio alimenticio del día o días que se haya hecho uso de viáticos. Mensualmente, antes de la fecha de corte para la elaboración de las planillas de salarios, el Departamento de Talento Humano, deberá hacer los ajustes correspondientes para no pagar el subsidio alimenticio a las personas trabajadoras en los días en que se les hayan pagado viáticos.

Cuando los viáticos cancelados no se utilicen, por diversos motivos, el trabajador o trabajadora deberá reintegrarlos o en su defecto les serán deducidos automáticamente del pago de los salarios del siguiente mes. El Instituto a través del Departamento de Talento Humano fomentará la no discriminación en el área de transporte, a fin de integrar a futuro personas trabajadoras del sexo femenino.



CLÁUSULA N° 11.- TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU REMUNERACIÓN

El trabajo extraordinario realizado en jornada diurna, en días festivos y de descanso semanal será remunerado de conformidad a lo que contempla el Código de Trabajo. No obstante, el trabajo en horas extraordinarias, sólo podrá realizarse de mutuo acuerdo y en forma ocasional, cuando circunstancias especiales, excepcionales o necesarias así lo exijan, y sea aprobado por escrito por la Gerencia del INPEP, previo informe de la jefatura del trabajo específico a realizar en el tiempo extraordinario.

El pago por el trabajo extraordinario realizado deberá hacerse de conformidad a lo contemplado en la cláusula de pago de salarios y otros.

El trabajo extraordinario que se realice no acumulará más allá del límite de 40 horas mensuales para cada trabajador o trabajadora. En aquellos casos en que se pacte de mutuo acuerdo aceptar como pago extraordinario tiempo compensatorio, será equivalente al doble del tiempo correspondiente al utilizado. El cual será programado dentro de la misma semana y a más tardar dentro de los treinta días posteriores de haberse laborado extraordinariamente a estos efectos la administración flexibilizará las necesidades del servicio para cumplir con tal obligación, evitando los recargos laborales y de acuerdo a un programa anticipado elaborado por la jefatura, sobre el uso del tiempo compensatorio.



CLÁUSULA N°12.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El Instituto concederá permiso a las personas trabajadoras para que se ausenten o falten al desempeño de sus labores en los casos siguientes: 1) OBLIGACIONES FAMILIARES. Para que puedan cumplir con obligaciones familiares que racionalmente requieran su presencia; a) Como casos de muerte o enfermedad grave del cónyuge o compañera (o) de vida, de sus ascendientes y descendientes, lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de la persona trabajadora, y que aparezcan nominados en cualquier registro del Instituto o en su defecto en los que llevare el Sindicato. Esta licencia durará el tiempo necesario, pero el Instituto solamente estará obligado a reconocer por esta causa, una prestación equivalente al salario ordinario de siete días en cada mes calendario; por cada uno de los casos aplica la prestación de forma independiente. En los casos de muerte los días se contarán a partir de la fecha del fallecimiento del familiar; b) Concederá hasta cinco días de licencia con goce de sueldo, en caso de alumbramiento de la esposa o compañera de vida del trabajador, siempre que el interesado lo solicite y la haya inscrito en los registros del Instituto o en su defecto en los del Sindicato; c) Cuando se trate de solicitudes de permiso de la persona trabajadora para cubrir actividades inherentes al cuidado y atención de hijos e hijas, cónyuge o compañero(a) de vida, o persona que dependa económicamente de la persona trabajadora y que está registrada en el Departamento de Talento Humano; y para la asistencia a reuniones o clausuras escolares, tendrá derecho a tres días con goce de salario en cada mes calendario. Para la asistencia a reuniones o clausuras escolares la trabajadora o trabajador deberá enviar al Departamento de Talento Humano con una anticipación de tres días hábiles el comprobante debidamente sellado y firmado de la autoridad del centro escolar privado o público de que se trate y de la jefatura inmediata superior y, ello será suficiente prueba para autorizar el permiso. En el caso que la persona trabajadora se vea en la necesidad de asistir a más actividades de ésta índole dentro del mismo mes calendario podrá hacerlo por la vía tres y cuatro de la presente cláusula. En todo caso, el Instituto no reconocerá permisos con goce de salarios, más de treinta días en cada año calendario por esta prestación. 2) OBLIGACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO. El Instituto dará permiso a las personas trabajadoras, para que puedan cumplir con las obligaciones inexcusables de carácter público por ley o por



disposiciones administrativas de autoridad competente. En estos casos la licencia será con goce de sueldo ordinario, por todo el tiempo que fuere necesario para el cumplimiento de dichas obligaciones. El trabajador o trabajadora presentará las correspondientes comprobaciones que demandan de su presencia y si les fuese solicitado, el comprobante respectivo de su asistencia; 3) PERMISOS POR AUSENCIA IMPREVISTA. La persona trabajadora que de manera imprevista le sea imposible presentarse a sus labores, deberá dar aviso de ello por medio de un familiar, de terceras personas o del Sindicato a la Jefatura inmediata o al Departamento de Talento Humano, dentro del primer día de su ausencia, expresando la causa que le impide presentarse a su trabajo e indicando el lugar donde se encuentra. Si omitiese dar el aviso por cualquier motivo razonable, justificará esta circunstancia y la causa de su falta de asistencia el día hábil siguiente a la fecha de su regreso al trabajo; 4) PERMISO PARTICULAR. Se podrán conceder hasta diez días de licencia con goce de sueldo al año, por motivos personales y debidamente justificados. El goce de esta licencia podrá solicitarse de forma verbal o escrita a la jefatura inmediata. Si se solicite de manera verbal, la persona trabajadora deberá presentar la solicitud escrita el día que se reincorpore a las labores; 5) EL INPEP concederá permiso con goce de sueldo para que sus personas trabajadoras se ausenten o no asistan al desempeño de sus labores en los casos siguientes: a) Por el tiempo que fuere necesario para gozar de becas en el exterior concedidas por el Gobierno Central o Instituciones nacionales o extranjeras o presentadas por el Sindicato; b) Para asistir a consultas médicas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a la clínica del INPEP o clínicas particulares; la persona trabajadora deberá presentar al Departamento de Talento Humano el comprobante respectivo. c) Hasta cincuenta y seis semanas por causa de enfermedad o accidente, que de acuerdo con la prescripción médica imposibilite a la persona trabajadora para el desempeño de sus labores o cuando el descanso sea de imperiosa necesidad para su recuperación social, física y mental, la persona trabajadora deberá presentar al Departamento de Talento Humano el comprobante respectivo; d) Hasta dos horas diarias a quienes realicen estudios universitarios y técnicos de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo; e) A la persona trabajadora en su día de cumpleaños para que puedan compartir con sus hijos e hijas y familia; 6) Podrá concederse a la persona trabajadora licencias sin goce de sueldo dentro de un mismo año calendario hasta por el término de



setenta días, salvo las excepciones legales, siempre que con ello no perjudique el respectivo servicio y dicha licencia sea debidamente justificada, como pueden ser permisos para optar a otro trabajo, la salida del país para cubrir necesidades familiares, la defensa de procesos y prácticas de estudio universitarios y técnico no universitario. Las licencias concedidas sin goce de sueldo son acumulables para completar el período de setenta días antes citado. Podrá prorrogarse una licencia hasta completar noventa días; 7) En los casos de detención de cualquier clase que sufriese la persona trabajadora, la pena de arresto del mismo impuesto por la autoridad competente, la prestación del servicio militar obligatorio o por la incorporación de la persona trabajadora al servicio del Estado en emergencia nacional, se regulará de acuerdo al Código de Trabajo. Las solicitudes de licencia, ya sea con o sin goce de sueldo por los motivos expuestos en los numerales 1,2,3, y literales b) y e) del numeral 5 deberán ser formulados ante el Departamento de Talento Humano a través de la jefatura inmediata superior que puede ser Jefe de Sección, de Unidad o Área o Departamento inclusive las Subgerencias. Las licencias establecidas en los numerales 5 literales a) y c); 6 y 7 deberán ser formuladas para y ante la Presidencia, y tramitada a través del Departamento de Talento Humano conjuntamente con la jefatura inmediata de la persona trabajadora solicitante



CLAUSULA N° 13.- HORARIO DE JORNADA LABORAL

Las personas trabajadoras del INPEP prestarán sus servicios de lunes a viernes o de miércoles a domingo en el caso de quienes trabajan en la Costa del Sol, en jornada diaria diurna, de las 08:00 horas a las 16:00 horas, quedando comprendida la pausa necesaria para tomar alimentos, descanso e higiene personal, que será de sesenta minutos a partir de las 12:20 horas a las 13:20 horas, de cada día laboral. Las personas trabajadoras que violen esta norma estarán sujetos a las sanciones correspondientes.

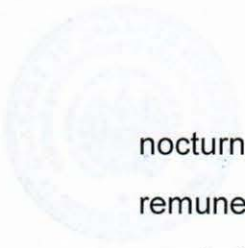
La jornada de trabajo para quienes trabajan en la Costa del Sol será según se define en las normas de funcionamiento de dicho centro.

En caso del personal con funciones de ordenanzas, vigilantes, motoristas, de mantenimiento y otros cargos que presten servicios, que por su naturaleza, deban desempeñar su labor en horarios especiales o diferentes, estarán sujetos a las jornadas, horarios, turnos y días de descanso que establezca la Gerencia en común acuerdo con las personas trabajadoras, con el Sindicato y cuando las necesidades del servicio lo requieran.

En el Centro Recreativo de la Costa del Sol cuando haya temporada. Semana Santa, agosto y fin de año, se darán facilidades a las personas trabajadoras que así lo necesiten y lo soliciten a la jefatura del Centro, de pernoctar en el lugar de trabajo mientras dure la temporada, a efecto de no existir conflicto de cumplir a cabalidad con el servicio y las relaciones familiares o por problemas de la distancia para quienes residen fuera del Departamento de La Paz. El cuerpo de vigilancia sub contratado para el Centro Recreativo, será siempre responsable del cuidado, protección y vigilancia del lugar.

El trabajo realizado en horarios diferentes a lo establecido en esta cláusula será definido y remunerado según lo establecido en las cláusulas sobre jornadas de trabajo diurnas y





nocturnas, trabajo extraordinario, trabajo laborado en días de descanso, de asueto y su remuneración, del presente Contrato Colectivo de Trabajo, según se definan los servicios prestados por el trabajador o trabajadora.-

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]





CLÁUSULA N° 14.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RETIRO VOLUNTARIO E INDEMNIZACIÓN POR RETIRO INVOLUNTARIO.

El Contrato Colectivo de Trabajo garantiza a los servidores públicos la estabilidad laboral y el derecho a la indemnización y compensación económica según sea el caso. Los servidores públicos que dejen de prestar sus servicios para y a la orden del Instituto de forma voluntaria, tendrán derecho al pago de una prestación económica en base al salario que tienen asignado, y a una indemnización por despido.

Dicha prestación económica o indemnización será equivalente a cuarenta días de sueldo por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año. Cuando la fracción sea más de seis meses, esta se tomará como año completo.

El Instituto pagará a sus servidores públicos, de manera anticipada la prestación económica acumulada, y posteriormente año con año, a efecto de no acumular pasivo laboral. En los casos de despido, será el Comité de Relaciones Laborales en el carácter administrativo, quien califique la justificación de la posibilidad de una acción de terminación de la relación labora



CLAUSULA N° 15.- SUBSIDIO PARA REFRIGERIO Y TRANSPORTE EN TRABAJO EXTRAORDINARIO O NOCTURNO

A toda aquella persona trabajadora que labore después de las dieciséis horas hasta las diecinueve horas autorizadas por la jefatura correspondiente, el INPEP le otorgará la cantidad de CINCO DOLARES, para la cobertura de un refrigerio después de las diecinueve horas. Dichos pagos deberán ser cancelados de manera anticipada para efectos de cumplir con el cometido al que están destinados.

Para la persona trabajadora que de mutuo acuerdo con la jefatura correspondiente labore en jornada ordinaria en días no hábiles y que incurra en costo de alimentación, se reconocerá en concepto de subsidio la cantidad antes citada.


Tendrá derecho a un subsidio institucional la trabajadora o trabajador que labore tiempo extraordinario y requiera de salir en horario nocturno más allá de las diecinueve horas y no posea vehículo, el equivalente al valor de la carrera de un carro de alquiler, llevando el día siguiente el recibo por el valor de transporte alquilado. Para evitar retrasos en el pago, deberá contarse con fondos institucionales de caja chica exclusivos para tal fin.



CLAUSULA N° 16.- DÍAS DE DESCANSO, ASUETOS Y PERÍODOS VACACIONALES.

Las personas trabajadoras gozarán de dos días de descanso durante los siguientes días: Todos los sábados y domingos; con excepción de los que laboran en el Centro Recreativo de la Costa del Sol, a los cuales corresponden los días lunes y martes de cada semana; y los días de asueto serán: 8 de marzo (día Internacional de la Mujer); 11 de abril (Día de la constitución del Sindicato); 1 de mayo (Día internacional de las personas trabajadoras); 10 de mayo (Día de la Madre); 14 de mayo (Día de la Persona Trabajadora de la Seguridad Social); 17 de junio (Día del Padre); 22 de junio (Día de la Persona Maestro/Docente); 15 de septiembre (Día de la Independencia Nacional); 31 de octubre (Día de la persona sindicalista); 2 de noviembre (día de Difuntos); 19 de noviembre (Día Internacional del Hombre); 25 de noviembre (Día Nacional e Internacional de la No violencia contra la mujer). Los días once de abril y catorce de mayo que son contemplados como días de asueto; en caso de que éstos sucedan en días de descanso, éstos serán gozados el día hábil siguiente. De igual manera gozarán de licencia en concepto de vacaciones durante tres períodos en el año, de la siguiente manera: 8 días durante la Semana Santa (de lunes santo hasta lunes de pascua inclusive); 7 días (del 1 al 7 de agosto), 10 días (del 24 de diciembre al 2 de enero inclusive). El instituto pagará a la persona trabajadora durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo el 30% de cargo sobre el salario en los períodos de vacaciones Semana Santa y agosto; y fin de año el 30% sobre el salario de los diez días de vacación. Para las personas trabajadoras que laboran en la Costa del Sol (Centro Recreativo del INPEP) gozarán para los días de asueto que caigan en la semana laboral de días compensatorios, de acuerdo al programa que elabore la Jefatura, pero para tales efectos no se considerará el doble de tiempo. - Además de los períodos diferentes de vacaciones anuales a partir del día hábil siguiente al periodo de temporada a saber: a) 8 días posteriores luego de la Semana Santa; b) 7 días luego de la semana de agosto, y c) de 10 días de vacaciones luego del 2 de enero; de acuerdo a la programación según la fecha de ingreso al INPEP, o necesidades del servicio, hasta cumplir con la persona última del grupo.- A los efectos de organización del trabajo, será la Jefatura Administrativa quien hará una programación para cumplir con el derecho a vacaciones del grupo que labora en el Centro Recreativo.- Cuando toque a la jefatura cumplir con los derechos a tiempo





compensatorio o periodos vacacionales, deberá ser autorizado por la Subgerencia Administrativa, previniendo suplir con medidas eventuales apropiadas a la Dirección Administrativa y de personal del Centro Recreativo mientras dure la compensación y el período de vacación. Para los efectos que la jefatura administrativa del Centro Recreativo goce de sus derechos a vacaciones y asueto, se hará las designaciones necesarias para suplir los vacíos de dirección administrativa que se susciten y prever inconvenientes en las relaciones laborales. El pago de vacaciones para éstos, será depositado una semana antes de gozar los períodos de vacaciones de Semana Santa. Para los efectos del goce compensatorio de los días de asueto o descansos laborados por el personal de la Costa del Sol e identificados en la cláusula, si por razones del servicio no se pudieran gozar, se programará como día o período compensatorio, en la misma semana del asueto o desde el primer día hábil luego de la temporada, hasta cubrir la última persona trabajadora del grupo. Los días de asueto y descanso que coincidan dentro del período compensatorio, no alargarán los días del período de vacación. En ninguno de los casos podrá otorgarse períodos de vacaciones o días de asueto compensatorio simultáneos a más de una persona trabajadora, con el fin de no desatender los servicios que se brinda en dicho centro.



CLAUSULA N° 17.- AGUINALDO Y BONIFICACIÓN

El personal del Instituto percibirá una bonificación y un aguinaldo equivalente a un mes de sueldo en el mes de junio y en diciembre de cada año, de acuerdo a lo siguiente: A) Quien tuviese seis meses o más de servicio en el Instituto, del doce de junio al once de diciembre, le corresponde un aguinaldo equivalente al ciento por ciento de su sueldo mensual.

En cambio, el que tuviese menos tiempo de servicio, tendrá derecho al pago de la parte proporcional de la cantidad que le habría correspondido si a esa fecha hubiese completado seis meses de trabajo. Todo lo anterior para tener derecho al pago de aguinaldo; B) Tendrá derecho a percibir el pago de la bonificación equivalente al ciento por ciento de su sueldo todo aquel trabajador(a) que tuviese por lo menos seis meses de servicio al INPEP, del doce de diciembre al once de junio. En cambio, el que tuviese menos de seis meses, tendrá derecho al pago de la parte proporcional de la cantidad que le habría correspondido si a esa fecha hubiese completado seis meses de trabajo; C) El salario que servirá de base para el cálculo y pago de la bonificación o del aguinaldo, será el que el trabajador/trabajadora devengue a la fecha en que debe pagarse tal prestación según el caso o el que tenga asignado al momento de su retiro; D) Si una persona trabajadora no completase el tiempo de seis meses de prestar su servicio al INPEP, pero los hubiera prestado con continuidad en otra entidad del Gobierno Central o Autónoma, presentará al área mencionada la respectiva constancia de dicha prestación de servicio, a efecto de que el aguinaldo y bonificación le sean otorgados en el cien por ciento.

Para efectos de esta cláusula se entenderá el término continuidad, cuando no exista ningún día cesante entre el antiguo trabajo y el del INPEP.

Personal del Instituto que esté laborando en horarios parciales por menos de la jornada laboral de ocho horas, tales como médicos en la clínica asistencial y que tengan relación laboral en otras instituciones públicas, gozarán de esta prestación de acuerdo a los porcentajes y contenidos fijados en las normas del presente contrato colectivo de trabajo.



CLAUSULA N° 18.- PRESTACIONES POR MATERNIDAD.

A la trabajadora que se encontrare en estado de gravidez, el INPEP le otorgará DIECISÉIS SEMANAS, pre y post parto, y pagará el salario del cien por ciento durante las dieciséis semanas, que dure su incapacidad por maternidad. De las cuáles podrá gozar al menos de seis semanas antes de la fecha del parto, si la trabajadora lo estima conveniente para su proceso de cuidado y salud maternal. El Instituto entregará a la trabajadora embarazada, en el último mes dentro de las seis semanas antes del parto, la cantidad de CIENTO CINCUENTA DOLARES, en concepto de ayuda para su bienestar personal y de la criatura por nacer. Como parte fundamental de esa protección a la maternidad de la trabajadora y su bebé, el INPEP en su clínica empresarial asistirá con personal médico especializado para tal fin; como es el caso de profesionales especializados en ginecología, obstetricia y pediatría. La trabajadora se obliga al reintegro al INPEP del subsidio otorgado por el Seguro Social o que la trabajadora autorice al INPEP hacer las gestiones de reintegro ante el ISSS, en los períodos correspondientes, so pena de ser descontados de su salario sino son reintegrados de conformidad en el tiempo oportuno. Reafirmamos su derecho a estabilidad laboral, en ese marco la trabajadora gozará de protección laboral luego de su regreso de la licencia por maternidad y no podrá ser despedida, desmejorada, ni trasladadas sino hasta después de transcurrido un año, y en caso se comprueben acciones disciplinarias que pudiesen justificar tal medida. El Instituto otorgará a la persona trabajadora dos horas diarias para el proceso de lactancia de su hija o hijo, pudiendo hacerlo al principio, a mitad o al final de la jornada diaria, hasta los nueve meses de nacido(a); y de una hora diaria después de los nueve meses hasta los doce meses, en caso de requerirse más licencia para la lactancia, ésta petición deberá sustentarse con base en la ley de lactancia materna que reconoce a un(a) lactante hasta los 24 meses y pueda acordarse con la Institución, según sean las circunstancias planteadas por la madre para otorgar el tiempo adicional que se requiera, previa presentación de prescripción médica correspondiente. A los efectos de organizar el trabajo, la jefatura inmediata superior y el Departamento de Talento Humano, harán las modificaciones según las necesidades de la madre trabajadora, lo cual será programado de una manera consistente que evite ser sujeta de discriminaciones por



razones de género en tanto se limite, reprima o restrinja, o deniegue el pleno ejercicio a su derecho a la lactancia.



CLAUSULA N° 19.- COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO.

Con la finalidad de brindar a todas las personas trabajadoras facilidades para la obtención de créditos e incentivar el ahorro, las partes acuerdan brindar apoyo administrativo y logística a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Trabajadores y Trabajadoras del INPEP- ACACEDI de R.L. La administración y funcionamiento de la Cooperativa será regulada de acuerdo a la Ley General de Asociaciones Cooperativas y la Ley del Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo INSAFOCOOP.



CLAUSULA N° 20.- TIEMPO DE TOLERANCIA

Las personas trabajadoras de hogares monoparentales gozarán de un tiempo de gracia de DIEZ MINUTOS DIARIOS y el resto de las personas trabajadoras de CINCO MINUTOS después de la hora de entrada por la mañana, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y descanso semanal.

Esta prestación se aplicará a las personas trabajadoras que tengan hijos e hijas menores de quince años, tendrá validez con un máximo de quince días hábiles por mes para ambos casos.



CLAUSULA N° 21.- AREA DE CAPACITACION Y REUNIONES

Con el propósito de fortalecer los procesos educativos y formativos internos, con un carácter amplio en lo socio-cultural, laboral, seguridad social, profesional u oficios y científico, entre otras; el INPEP contará con infraestructura con los equipos y bienes muebles para el funcionamiento adecuado y con lo necesario para el buen desarrollo en el área de capacitación. Su administración, funcionamiento y uso se sujetará a un reglamento especial, elaborado por las partes, para el uso equilibrado de los diferentes intereses institucionales.

El INPEP y el Sindicato de manera conjunta en un lapso corto de tiempo, a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, revisarán las debilidades de su uso y funcionamiento, para mejorar y adecuarse a requerimientos institucionales y del Sindicato, haciendo efectivos los intereses educativos y de formación profesional de las partes.



CLAUSULA N° 22.- BONIFICACION POR EL COSTO DE VIDA

El INPEP con el objeto de paliar el alto costo de la vida, dará a sus personas trabajadoras una bonificación anual de UN MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, que ayude a mejorar condiciones de vida y apoyar a su familia en relación a las necesidades básicas del hogar, estableciendo una compensación económica a pagarse en el mes de noviembre de cada año.

Esta bonificación se gozará en un cien por ciento, para todo el personal que al momento de su pago esté activo en la Institución, y tenga al menos un año de laborar al servicio del INPEP y, de forma proporcional cuando no cumpla con el requisito de tiempo. Aquél trabajador o aquella trabajadora que de acuerdo a circunstancias personales renuncien voluntariamente a su trabajo o por razones comprobadas fehacientemente fuesen despedidos antes del mes de noviembre arriba mencionado, tendrá derecho a la parte proporcional que hubieran tenido derecho al estar activos en el INPEP a esa fecha.

La prestación se sustenta en los derechos consignados en virtud de otras leyes mas favorables y por la costumbre de empresa como fuente de derecho laboral.



CLAUSULA N° 23.- DISCAPACIDAD LABORAL

El INPEP reconoce los aspectos prácticos y condiciones laborales que lleven a nuestra sociedad y centros laborales públicos a una equiparación de oportunidades dentro del trabajo y fuera de este para todas aquellas personas con discapacidad física y mental.

El Instituto se compromete anualmente a informar al Sindicato, sobre el cumplimiento de la ley, revisando los mecanismos, aspectos y contenidos de la ley de protección laboral a las personas discapacitadas y demás elementos dentro de la política pública en lo pertinente, a partir de los cuales realizar acciones y buenas prácticas laborales tendentes a su cumplimiento.

En coherencia con estos análisis el INPEP deberá abrir oportunidades en el presupuesto institucional año con año y promover la incorporación de personas trabajadoras con discapacidad, en determinadas áreas de trabajo de la Institución.



CLAUSULA N° 24.- ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS E HIJAS DE LA PERSONA TRABAJADORA FALLECIDOS (AS)

EL INPEP, proporcionará asistencia médica y medicamentos hasta una edad de dieciocho años a los hijos e hijas de las personas trabajadoras fallecidos(as), siempre y cuando aquéllos estén registrados en los controles que lleve el Departamento de Talento Humano o la clínica del Instituto.

Esto lo hará a través de los servicios médicos generales y de especialización que dispone la clínica asistencial, la que llevará un registro actualizado de los vencimientos de atención médica hasta cumplir cada hijo e hija la edad señalada e informará a la persona a cargo de tal vencimiento para los efectos pertinentes.



CLÁUSULA N° 25.- SISTEMA DE SALUD PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

El INPEP, seguirá contratando los servicios de un seguro médico hospitalario por un monto de cobertura hasta por TREINTA Y CUATRO MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, y pagará la totalidad de la prima de dicho seguro. El seguro médico hospitalario brindado en esa forma se sujetará a lo negociado por el INPEP en los términos del deducible y el co-seguro. Toda persona trabajadora que a causa o por motivo del trabajo, sufra accidentes de trabajo o sufriese accidente o enfermedad común o profesional, tendrá derecho a que el INPEP le preste un servicio médico hospitalario de la forma siguiente: a) En los casos de accidente o enfermedad de cualquier naturaleza, si fueran leves, la persona trabajadora en primera instancia obtendrá la asistencial debida y con la prontitud del caso en la clínica empresarial asistencial instalada en el Instituto; b) Si la enfermedad o accidentalidad fuera de aquellas no atendibles en la Clínica Asistencial, por sus limitaciones médicas, de equipo y de medicamentos, el recurso médico contratado por el INPEP, estará obligado a manifestarle a la persona trabajadora, si su problema de salud necesita tratamiento médico quirúrgico o de alguna especialidad con urgencia o dentro de un plazo determinado. Si esto último diere lugar dará conocimiento por escrito al Departamento de Talento Humano a efecto de que éste por medio de un delegado se apersona al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el objeto de que dicha persona trabajadora se le atienda conforme a requerimiento indicado por el médico de la Institución; c) Si fuere imposible darle el tratamiento necesario para restablecer las condiciones físicas y mentales normales a la persona trabajadora por falta de idoneidad, se pedirá la certificación al ISSS y se le comunicará al INPEP, a efecto de quedar registrado la necesidad de servicios oportunos, de calidad y calidez. Que no han podido ser cubiertos por el ISSS; d) Cuando por limitaciones administrativas y de salud, el ISSS no fuera la mejor opción, queda a voluntad de la persona trabajadora del INPEP hacer uso del seguro médico hospitalario contratado por el INPEP. Para ello la persona trabajadora, si así lo decide puede a través del Departamento de Talento Humano, solicitar una prestación equivalente al valor del co-seguro; y el INPEP mediante autorización descontarlo del salario hasta un plazo máximo de seis meses. En las situaciones no previstas en los incisos anteriores podrá la persona trabajadora solicitar a la Junta Directiva por medio de la Gerencia, un subsidio



por gastos de salud, pero para peticiones de esta naturaleza se acompañará a la solicitud la certificación o el dictamen médico de la Clínica Asistencial y el estudio socio económico, al Departamento de Talento Humano, y con ellos la someterá al conocimiento de la Junta Directiva, quien aprobará y ratificará en la sesión que conozca la petición, la que comunicará por intermedio de la Gerencia. El seguro médico hospitalario contemplado en este Contrato Colectivo de Trabajo, incluye a todos los servidores públicos del INPEP, inclusive los miembros de la Junta Directiva y el Consejo Superior de Vigilancia. El INPEP, hará gestiones para que el seguro médico hospitalario pueda incluir en los beneficios a familiares como el/la cónyuge o compañera(o) de vida e hijos(as) menores hasta la edad de veintiún años.



CLAUSULA N° 26.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Las personas trabajadoras del Instituto gozarán de un seguro de vida colectivo por una suma de QUINCE MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, y las primas serán pagadas por el Instituto. El INPEP se obliga a dar al Sindicato, una copia de la póliza del seguro de vida que se contrata por el Instituto, a más tardar un mes después de haber sido recibida de la Aseguradora.

El INPEP buscará en el mercado de servicios de aseguramiento, las mejores condiciones de calidad, diversidad, eficiencia y costo-beneficio ofrecidos dentro de la cobertura de seguros de vida y prestaciones económicas.



CLAUSULA N° 27.- PRESTACIÓN POR ENFERMEDAD COMÚN O PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO O COMÚN

Las prestaciones pecuniarias otorgadas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, serán completadas por el INPEP hasta una cantidad equivalente al cien por ciento del salario que el trabajador o trabajadora estuviese devengando a la fecha en que ocurra la incapacidad temporal, para lo cual el INPEP otorgará un subsidio por el monto equivalente al 100% del salario de los primeros 3 días de la incapacidad que no cubre el ISSS, más el complemento (VEINTICINCO POR CIENTO) que resulta entre la prestación pecuniaria otorgada por el Instituto Salvadoreño del Seguro social (SETENTA Y CINCO POR CIENTO) y la cantidad equivalente al salario que devenga el trabajador o trabajadora, por el resto de tiempo que durare la incapacidad por razones de enfermedad común, profesional o por accidente de trabajo o común. En ningún caso las licencias por enfermedad para el trabajador(a) afectado(a), estarán sujetas a políticas laborales o administrativas por parte del INPEP o del ISSS, a través de las cuales se restrinjan los derechos a salud, al bienestar físico y mental y su recuperación o restablecimiento. De ser el caso será el Comité de Relaciones Laborales que intervendrá para resolver sobre tales casos y demandar lo pertinente.



CLAUSULA N° 28.- AYUDA EN CASO DE MUERTE DE LA PERSONA TRABAJADORA Y FAMILIARES

Tendrán derecho los familiares del trabajador y trabajadora a las siguientes prestaciones: Percibir una cantidad de dinero equivalente a la que el fallecido o fallecida hubiese recibido en concepto de bonificaciones, aguinaldo, vacaciones, subsidios varios, horas extraordinarias, nocturnidad, subsidio de estudios, viáticos y demás prestaciones económicas que se adeudasen al trabajador o trabajadora por diferentes motivos; a) Recibir una suma de dinero equivalente a la que el trabajador o trabajadora, pudiese haber recibido como prestación económica por retiro del INPEP. Los beneficios a que alude el inciso anterior se otorgarán a las personas que corresponda, y aparezcan en el registro que de sus personas trabajadoras lleva el Instituto, en la parte relativa a las personas que dependen económicamente del trabajador y trabajadora, en el término de ocho días contados a partir del momento en que presenten al Departamento de Talento Humano del Instituto, la certificación de la partida de defunción del fallecido. Para los efectos de la presente cláusula, se deberá establecer en forma clara el porcentaje que el trabajador o trabajadora fallecido(a) haya designado a favor de sus dependientes; b) Tramitar el seguro de sepelio que contemple el seguro de vida básico que corresponde por la muerte del trabajador, trabajadora o familiares cubiertos por la póliza, ante la compañía aseguradora, comprometiéndose el INPEP a dar en adelanto UN MIL QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA de inmediato o el equivalente a la suma pactada como beneficiario en la póliza del seguro de vida y el empleado(a) o beneficiario(a) a quien se le otorgue la prestación, deberá devolver dicha suma cuando la aseguradora le efectúe el pago del beneficio correspondiente. c) Asimismo, cuando se tratare del fallecimiento de un trabajador o trabajadora la unidad de seguros del INPEP tramitará ante la aseguradora el seguro de vida para que se otorgue a quienes son beneficiarios con derecho en el plazo más breve posible. Y en el caso cuando fallezcan abuelos, abuelas, padre, madre, esposa, esposo, compañero o compañera de vida, hijos e hijas sin importar la edad, de un trabajador o trabajadora, el INPEP le entregará inmediatamente un subsidio de



TRESCIENTOS CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, para cubrir parte de los gastos funerarios en que se hayan incurrido; el trabajador o trabajadora por su parte, presentará la certificación de la partida de defunción respectiva y de ser necesario la documentación idónea para probar el parentesco, en el término de quince días contados a partir de la fecha en que se recibió el subsidio.

Aplicará esta prestación para la esposa, el esposo, el compañero o la compañera de vida, hijos e hijas, siempre y cuando no estén cubiertos por la póliza de seguro de vida pactada por el INPEP y la Compañía Aseguradora respectiva.

En los casos en que el fallecimiento de un ascendiente, genere derecho a más de un trabajador o trabajadora, la ayuda para cubrir los gastos funerarios se le otorgará al trabajador o trabajadora que compruebe que ha efectuado los gastos de funeral.



CLAUSULA N° 29.- MEDIDAS DE SALUD, PROTECCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

El Instituto, aplicará las medidas de salud y seguridad laboral que garanticen la vida y protección al personal por los riesgos profesionales derivados y como resultado del trabajo. La Sub Gerencia Administrativa en coordinación con la Gerencia serán las unidades idóneas para la implementación del programa de gestión de riesgos ocupacionales en el Instituto. El Instituto para tales fines contará con un Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional integrado por delegados del INPEP y del Sindicato en manera igualitaria. Este Comité deberá darle aplicación a lo establecido en las normas y leyes del país en las distintas oficinas en la sede central y oficinas descentralizadas, para asegurar la acción preventiva y la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo: En las oficinas descentralizadas y en el Centro Recreativo Costa del Sol, para proteger la vida, salud física y mental las personas trabajadoras, será el Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, el responsable dar seguimiento a las condiciones de riesgos laborales en tales unidades administrativas y de campo. Entre otras medidas será el Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional quien debe incorporar dentro del plan de gestión las acciones preventivas que limiten, disminuyan y corrijan las fuentes de riesgos a través de las medidas de Ingeniería necesarias en lo que es el INPEP, luego el desarrollo de las medidas administrativas, para llegar a la efectiva aplicación de los equipos de protección en el trabajo, necesarios para las diferentes actividades que impliquen riesgos laborales; disponiéndose de lo siguiente: Para el personal que opera frecuentemente equipos de computación, la revisión periódica de la vista, realizando los exámenes correspondientes que eviten o diagnostiquen deterioro del órgano de la vista. Dichos exámenes serán costeados por el INPEP, si en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social no pudieran ser realizados. El traslado o permuta a otro tipo de función o puesto de trabajo cuando exista un dictamen del área de medicina del trabajo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, será quien asegure el seguimiento a la aplicación efectiva de este tipo de medidas de protección laboral, que generan condiciones de riesgos a la salud física y mental de la persona trabajadora, y que compruebe la causa y razones técnicas de la protección laboral, siempre y cuando estas



no provengan de causas externas; en todo caso, el Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional tomará las medidas pertinentes antes de efectuar el traslado o permitirá y participará con dicha medida a los jefes de las unidades involucradas, con la finalidad de armonizar la situación laboral presentada. En caso de que el dictamen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, determine una incapacidad física o mental para el desempeño de cualquier cargo dentro del Instituto, se dará trámite a la separación del cargo obligatoriamente, procediéndose al otorgamiento de pensión por invalidez temporal o permanente, de conformidad a la regulación que para ese efecto se dispone, incluida la referente a padecimientos crónicos. El Comité también intervendrá en lo concerniente al aseguramiento de los exámenes periódicos relacionados con la salud preventiva ante las fuentes de contaminación que deriven enfermedades contagiosas como lo relativo a sangre, pulmones, prueba de sida, vacunas etc., y demás medidas que llevan una naturaleza a cumplir una labor de profiláctica. Esta acción será consecuente con todo el marco de bioseguridad aprobados y acordados por razón de pandemias y/o enfermedades resultado de fuentes como el coronavirus y otras fuentes de gravedad para la salud de las personas trabajadoras. Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional con la colaboración de la Clínica Asistencial hará lo concerniente sobre la materia e informará anticipadamente a la persona trabajadora de dichos programas preventivos o curativos, a los que el personal deberá sujetarse obligatoriamente según corresponda a la situación de gravedad que se tenga. En los casos de eventualidades por motivos de grave enfermedad, accidente de trabajo o común, el Instituto a través del Comité estará en la obligación de transportar a la persona trabajadora de que se trate, con la premura del caso al ISSS u otro centro hospitalario. para lo cual el INPEP proveerá vehículo para el traslado del trabajador(a) según sea el caso. INPEP a petición da la persona trabajadora que se encuentre bajo recuperación de su salud por razones post operatorias o tratamientos de su salud, apoyará con transporte institucional del lugar de residencia a las instancias de salud y pertinentes que tratan el proceso de recuperación de la salud y viceversa. Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional tendrá representatividad a través de los miembros de la parte del Instituto y del Sindicato. El Comité tendrá las facultades legales para dar cabal cumplimiento a las normativas del país en materia de salud, higiene y seguridad en



los lugares de trabajo. Cuando se den casos concernientes a riesgos en el trabajo se sustentarán en bases técnicas, resultado de las posibles causas asociadas con la enfermedad profesional a partir o resultado del trabajo que realiza, el Comité deberá recopilar la información y registrar el caso para establecer la relación y la sustentación del trabajo con la enfermedad profesional. El Comité también deberá estar capacitado para aplicar lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, con énfasis en aquellos aspectos de desarrollo seguro del trabajo. Sobre todo, lo que tenga que ver con una efectiva organización de la seguridad y salud en el trabajo, que implicará entre otras cuestiones vitales, la puesta en práctica de un programa de gestión, donde es necesario el establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, salud mental, salud sexual y Reproductiva, VIH/SIDA y prevención de enfermedades de transmisión sexual, entre otras pertinentes. De igual importancia es vital la adecuación del trabajo a las condiciones de mujeres y hombres; y la protección efectiva de los riesgos bio-psico-sociales que eviten el deterioro de relaciones laborales. el acoso sexual la violencia contra las mujeres. la discriminación por diversidad sexual, la dificultad para compatibilización el trabajo con las responsabilidades familiares, y aquellas formas de discriminación en sentido negativo. Al Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, se le darán los recursos y apoyos institucionales para un trabajo funcional y efectivo. La persona trabajadora estará obligada a cumplir con la normativa sobre salud, seguridad e higiene ocupacional y las indicaciones e instrucciones que el Comité establezca, que tengan por finalidad, proteger la vida. salud e integridad física y mental de la persona trabajadora. En lo pertinente al trabajo o labores de campo o de mantenimiento, se establece claramente que las condiciones de la realización del trabajo, siempre deberán estar acordes a las características ergonómicas, físicas y biológicas de las personas trabajadoras. "El Sindicato velará por el efectivo cumplimiento de la normativa de salud en el trabajo, para lo cual sostendrá reuniones con la Administración y el Comité; y, en caso de incumplimientos, ejercerá las acciones administrativas pertinentes ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, a fin de corregir la situación de salud y seguridad correspondiente."



CLAUSULA N° 30.- EQUIPOS E IMPLEMENTOS A LA PERSONA TRABAJADORA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO Y LUGAR DE TRABAJO

El INPEP dotará a todo el personal para el efectivo desarrollo del trabajo asignado, el equipo e implementos de trabajo, que garanticen su labor, la protección, seguridad y salud en el desempeño de su trabajo, a saber: maquinaria, mobiliario, materiales, utilería, equipo e implementos de trabajo necesarios como guantes de trabajo, caretas, cascos, zapatos protectores, gabachas, mamelucos, gorras, capas para protección de la lluvia, las que se usarán de manera universal así como bolsones o carpetas para la protección de documentos, haciendo énfasis en la adecuación de las condiciones laborales para la protección de aquellas personas trabajadoras que realizan labores de campo, de mantenimiento o de traslado y protección de documentos como ordenanzas, motoristas, motociclistas, mantenimiento según el puesto a desempeñar. Estos equipos de protección e implementos de trabajo, estarán en una lista y registros en cantidad y calidades avalados por el Comité de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, además tendrá que dar el aval para el uso y compra de otros implementos de trabajo que se requieran para la protección a la salud y seguridad del trabajador o trabajadora, y que le faciliten las labores asignadas. Además, tendrá las facultades para exigir o demandar los diferentes equipos de protección e implementos de trabajo, como también supervisar la obligación de las personas trabajadoras de utilizarlos y cuidarlos.



CLAUSULA N° 31.- GUARDERÍA

Con la finalidad de contribuir en el cuidado de hijos e hijas de las personas trabajadoras, INPEP otorgará mensualmente CUARENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, las personas trabajadoras, por cada hijo o hija hasta cumplir los cuatro años de edad. El primer pago se hará a partir del primer mes de nacimiento del niño o niña; y el último pago de CUARENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, se realizará en el mes en que el hijo o la hija cumpla los cuatro años. En caso de existir que ambos padres son personas trabajadoras del INPEP, la prestación se hará de la manera siguiente: se otorgará a la trabajadora madre del o la menor, si el caso es que sólo labora en el INPEP el padre, la prestación estará sujeta a comprobar por parte del Departamento de Talento Humano, que el padre convive con la persona menor, debiendo también estar incluido en el registro de su grupo familiar, debidamente actualizado en sus datos. Y para los efectos de la entrega de la prestación, la solicitud deberá ser firmada por ambos padres del menor. En caso que falte la firma de uno de los padres, se deberá justificar. El Departamento de Talento Humano incorporará el pago de esta prestación en la planilla de salarios, para lo cual, el trabajador o trabajadora deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento.

Es importante acordar que el INPEP entra en la reciente Ley Especial para la regulación e instalación de salas cunas y espacios de cuidado de menores hijos e hijas de las personas trabajadoras, y la prestación estará vigente hasta que el INPEP cumpla a cabalidad con estas condiciones.-



La clínica empresarial asistencial en el Instituto, contará con el personal médico general, especializado y enfermería, la instrumentación y los equipos de tratamiento básicos para enfermedades y casos leves y, con los medicamentos necesarios para curaciones y tratamientos no complejos. La Administración del INPEP hará las gestiones pertinentes, para que la clínica funcione en beneficio de sus personas trabajadoras en forma óptima. Los servicios de esta clínica se extenderían a los hijos(as) menores de las personas trabajadoras hasta la edad de los DIECIOCHO AÑOS. Para las personas trabajadoras del INPEP que no pudiesen hacer uso de la clínica por no laborar en San Salvador o cuando no puedan ser atendidos en el Seguro Social o la unidad de salud de la localidad correspondiente, por una emergencia comprobada o cuando no se pueda realizar la atención en el tiempo requerido, presentarán los recibos de consulta general o especializada en el centro de atención privada de salud, ya que las personas trabajadoras cuentan con Seguro Médico, dicha prestación cubrirá hasta treinta y cinco dólares en cada mes. Las recetas y exámenes de laboratorio correspondientes, serán canalizados a través de la clínica empresarial para ser gestionado y realizados en el Seguro Social. La clínica de la Oficina Central, proporcionará los medicamentos y en caso de no existir los medicamentos recetados al trabajador o trabajadora, el INPEP se compromete a cancelar el valor total de la receta y exámenes de laboratorio hasta un monto de cincuenta dólares en cada mes, sujeto a la presentación de las facturas de liquidación correspondiente al Departamento de Talento Humano o el que haga las veces. Se continuarán cubriendo por el INPEP servicios médicos especializados en cuanto a consulta, medicamentos y exámenes de laboratorio en aquellas especialidades para las trabajadoras(es) según el caso, los servicios de psicología, ginecología- obstetricia y pediatría. Para otras especialidades médicas que no puedan cubrirse por razones económicas del trabajador (a), el Comité de Relaciones Laborales estudiará las demandas y posibilidades de contratación en un plazo acordado, así como la ampliación de horarios y de personas para una mejor cobertura médica de las necesidades de salud y bienestar del personal. El INPEP se obliga a mantener una atención de especialización en las áreas arriba mencionadas, en



los días y horarios que puedan cubrir la demanda diaria que se tiene en los casos que la demanda sobrepase la oferta médica y de salud contratada por el INPEP, se dispondrá de un fondo para cubrir servicios extraordinarios de atención médica y de medicamentos que pueden evacuar necesidades de personas trabajadoras que así lo requieran. La encargada de la clínica hará las evaluaciones que determinen el número cabal de pacientes diarios, el número mínimo y máximo para su efectiva atención y con el personal necesario administrativo, de enfermería y médico; enviando las solicitudes y propuestas al Comité de Relaciones Laborales para armonizar los servicios de salud con la demanda. Si las demandas por las deficiencias de atención en salud por parte de la clínica general y especializada se llegasen a acumular en un 10% del personal en un mes por diferentes razones o causas, se hará entre el INPEP y el Sindicato una intervención para analizar las causas; para adecuar y aplicar la mejora en la atención de la clínica que evite su funcionamiento irregular. En los casos excepcionales que se presenten en la aplicación de esta cláusula, será el CORELA quien conocerá y hará la recomendación a la instancia correspondiente.



CLAUSULA N° 33.- ASIGNACIÓN PARA FINES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS

Con el fin de promover las actividades deportivas y de recreación necesarias para complementar las acciones del trabajo a plenitud, el Instituto se compromete a financiarlas y dará en el mes de enero de cada año a propuesta del Comité de Deportes integrado por el Sindicato o de la Secretaría de Deportes del Sindicato en caso de no disponerse de un Comité, la suma de TRES MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA para el año, que servirán para financiar las actividades deportivas a nivel interno; debiendo hacer la respectiva liquidación al final de cada año con las respectivas autorizaciones de Presidencia o Gerencia. Si no lo hiciere, el Comité de Deportes del Sindicato o la Secretaría de Deporte correspondiente, reembolsará al Instituto la cantidad de dinero no utilizada de acuerdo al programa anual de actividades deportivas y recreativas aprobado. Para la realización y desarrollo del trabajo institucional en materia deportiva y recreativa institucional, la responsabilidad es del Comité de Deportes del Sindicato a través de la Secretaria de Deportes, quienes contarán con un equipo de apoyo para ese trabajo. El Reglamento Especial y sus reformas regulará el funcionamiento del deporte y recreación en el INPEP, los cambios deben tener el aval de la Subgerencia Administrativa del INPEP. El Comité de Deportes del Sindicato queda obligado, previo a la entrega de los TRES MIL DÓLARES, a presentar el plan de trabajo anual a la Subgerencia Administrativa. en el primer mes de cada año, así como las reformas al Reglamento Especial de Deportes y Recreación. Dicho reglamento tendrá como objetivo general, promover el sano esparcimiento y participación deportiva y recreativa, de todas las personas trabajadoras del Instituto, que así lo requieran. Todas las peticiones en materia de deportes y recreativas internas serán canalizadas por el Comité de Deportes del Sindicato o por la Secretaría de Deportes cuando aquel no esté en funciones.



CLAUSULA N° 34.- ASIGNACIÓN PARA ACTIVIDADES SOCIALES, EDUCATIVAS, CULTURALES Y ASISTENCIALES.-

El INPEP aportará al Sindicato anualmente la cantidad de CINCO MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, para que se inviertan en el desarrollo de actividades sociales, educativas, culturales y asistenciales, en beneficio de las personas trabajadoras afiliadas y del Instituto en general. EL INPEP, previa solicitud del Sindicato dirigida a la Presidencia, autorizará dicha erogación para ser entregada a la Secretaría General o Secretaria de Finanzas del Sindicato, el cincuenta por ciento en el mes de enero y el otro cincuenta por ciento en el mes de julio, debiendo el SITINPEP, hacer la respectiva liquidación de la primera cuota en el mes de junio y la segunda en el mes de diciembre de cada año, si no lo hiciere, el Sindicato reembolsará al Instituto la cantidad dinero entregada.



CLAUSULA N° 35.- BONIFICACIÓN POR CUMPLEAÑOS.

El Instituto entregará a la persona trabajadora por motivo de su cumpleaños una bonificación equivalente del 15% de su salario, hasta un límite de \$ 342.86 dólares, del 10% de su salario, comprendido en \$ 342.87 dólares hasta \$ 571.43 dólares; y un valor fijo de \$ 45.71 dólares a los que tengan un salario de \$ 571.43 dólares en adelante, en concepto de mercadería. Para ello el Departamento de Talento Humano, pasará el listado de cumpleaños de cada mes a la administración de la Despensa Familiar, para ser efectivo dicho pedido del producto en el mes de su cumpleaños. En ningún caso tendrá prescripción alguna. El área de gastos administrativos, a requerimiento del Departamento de Talento Humano, está obligado a la elaboración y el envío del cheque o remesa a la cuenta de la despensa por éste concepto en los 5 días hábiles últimos de cada mes y la Despensa Familiar de liquidarlo en el mismo término.



CLAUSULA N° 36.- CASOS DE MATRIMONIO.

Las personas trabajadoras que contraigan nupcias, gozaran de diez días de licencia corridos con goce de salario, a partir de la fecha que deseen, y previa solicitud ante el Departamento de Talento Humano, siempre que lo comprueben con la certificación de matrimonio respectiva o constancia que extienda el funcionario público o quien autoriza el matrimonio; el INPEP brindará a la persona trabajadora contrayente una bonificación de \$ 75.00 dólares de los Estados Unidos de América.- En aquellos casos que el matrimonio religioso se haya efectuado tiempo después de realizado el matrimonio civil y no haya gozado de dicha prestación se le otorgará la licencia y la bonificación. Y en caso que el matrimonio se realice entre las personas trabajadoras del INPEP ninguno perderá su cargo, pero no podrán estar en la misma unidad de trabajo. Ambos gozaran de la prestación en un cien por ciento.



CLAUSULA N° 37.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE A LA PERSONA TRABAJADORA

El subsidio en concepto de transporte se dará de la siguiente manera: a) La cantidad de DOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA por día laborado para aquellas personas trabajadoras que tengan que viajar del interior de la Republica a laborar en la oficina central de San Salvador; b) UN DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON CUARENTA CENTAVOS por día laborado, para el personal que reside en la zona metropolitana de San Salvador y que trabaja en la oficina central; y c) UN DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON VEINTICINCO CENTAVOS, por día laborado para el personal que reside en el municipio de San Salvador y que trabaja en la Oficina Central. d) Al personal del INPEP que labora en las Oficinas Descentralizadas y en el Centro Recreativo de la Costa del Sol, que para trasladarse desde su residencia a su lugar de trabajo, incurra en costo de transporte, se le dará el subsidio de la siguiente manera: UN DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON VEINTICINCO CENTAVOS si reside dentro del mismo municipio donde se encuentra la oficina descentralizada o el Centro Recreativo; y UN DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON SESENTA Y CINCO CENTAVOS, si reside en un municipio diferente al de la Oficina Descentralizada o del Centro Recreativo.-



CLAUSULA N° 38.- SUBSIDIO ALIMENTICIO.

El Instituto proporcionará a cada trabajador y trabajadora en concepto de subsidio alimenticio para almuerzo, la cantidad de DOS DÓLARES CON SESENTA CENTAVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA diarios. Tal prestación se otorgará únicamente por los días laborados y se pagará mensualmente por medio de la planilla de pago de salarios correspondiente al mes siguiente a aquel en que se haya laborado. El personal que por la naturaleza de su trabajo perciba viáticos no se le cancelará esta prestación del subsidio alimenticio, en el día o días que reciba dicho viático.



CLAUSULA N° 39.- AYUDA PARA ANTEOJOS

Cuando el trabajador o trabajadora, de acuerdo con los exámenes visuales requiera de lentes con graduación, el Instituto le proporcionará un subsidio equivalente al ciento por ciento del costo de los lentes y aros, sin que en ningún caso dicho porcentaje exceda de DOSCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

El beneficio a que se refiere el inciso anterior, será concedido por un período de dos años a favor de dicho trabajador o trabajadora, transcurrido el cual podrá tener de nuevo derecho a la prestación del cincuenta por ciento del valor de los lentes y aros.

Prestación en caso de deterioro o pérdida:

En caso de deterioro o pérdida comprobada, no se tomará en cuenta el plazo mencionado, teniendo derecho a un cincuenta por ciento del costo de los lentes y aros, el cual será únicamente por una sola vez.

Prestación por cambio de graduación: Cuando se trate de cambio de graduación, tendrá derecho al cien por ciento del costo de dichos aros y lentes, sin que en ningún caso dicho valor exceda de DOSCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

Prestación por casos especiales de enfermedad visual: En casos especiales de enfermedad visual, el beneficio para la persona trabajadora, será del cien por ciento por el costo de aros y lentes.



CLAUSULA N° 40.- AYUDA PARA REALIZAR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, TÉCNICOS Y POST-GRADO.

Las personas trabajadoras que demuestren su aplicación en los estudios universitarios, serán estimulados por el Instituto a través de los incentivos siguientes: a) Reintegro del costo de matrícula y cuotas de escolaridad y funcionamiento, hasta por una cantidad de CIENTO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA por cada ciclo cursado. Para el goce de dicha prestación el estudiante deberá inscribir un mínimo de tres materias y aprobar cada materia con una calificación mínima de SIETE punto cero; b) Personas trabajadoras que no cumplan con el literal a), se regirán en el goce de la prestación a lo siguiente: Reintegro del costo de matrícula y cuotas de escolaridad y funcionamiento, si en el ciclo correspondiente aprueban el total de materias inscritas, pero en ningún caso, dicho reintegro será superior a SESENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, por cada ciclo cursado; c) Cuando se trate de personas trabajadoras que estén elaborando el trabajo de graduación, el Instituto reconocerá las cuotas de escolaridad hechas a la Universidad bajo este concepto, previa presentación de la calificación de notas o el título obtenido. El reintegro a que se refiere el literal anterior se hará efectivo siempre que el trabajador lo solicite, y que asimismo anexe a su solicitud los comprobantes del gasto reclamado; d) Las personas trabajadoras que se acojan a los incentivos a que se refieren los literales a) y b), estarán obligados posteriormente a los estudios que se les hayan financiado a continuar laborando para y a la orden del INPEP, durante un lapso igual al período último que les hayan financiado en concepto de matrícula y escolaridad que les hayan sido reintegrados por el Instituto y los que cursen postgrados deberán realizar un estudio académico basado en un problema institucional identificado y su propuesta de solución en un tiempo de tres meses, y dejar un ejemplar de manera escrita y virtual en la biblioteca institucional, así como su socialización ante un auditorio selecto designado por el INPEP.



Las personas trabajadoras que en virtud de renuncia, incumplan la obligación contenida en el inciso a) o b), deberán reintegrar al INPEP el monto total que en concepto del último ciclo de financiamiento de estudios hayan percibido o el diferencial si hubiera laborado parcialmente el período exigido.

Para aquellas personas trabajadoras que hagan uso del reintegro para trabajo de graduación, que incumpla con el periodo de seis meses posteriores al monto último dado, tendrán que devolver lo financiado de forma total o parcial según hayan laborado posterior al beneficio obtenido; e) Las personas trabajadoras en un número no mayor de cuarenta del INPEP, podrán estudiar carreras técnicas de por lo menos tres años de duración, los cuales gozarán de todas las prestaciones de la cláusula. f) Para aquellas personas trabajadoras que cursen estudios de post grado, el INPEP podrá financiarles hasta el 20% de los gastos en concepto de matrícula y escolaridad en cada ciclo o período de estudio.



CLAUSULA N° 41.- AYUDA PARA ÚTILES Y OTROS GASTOS ESCOLARES

El INPEP, dará un subsidio por un valor de SETENTA Y CINCO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA a cada trabajador y trabajadora, en concepto de ayuda para útiles escolares, para satisfacer las necesidades familiares de apoyar la educación de los hijos e hijas de las personas trabajadoras que estén estudiando.

Esta ayuda será entregada una vez al año, previa presentación al Departamento de Talento Humano de la constancia de estar matriculado en algún centro de estudios, privado o público, para cubrir las necesidades de uniforme, zapatos, matrícula y primera cuota escolar. Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a esta prestación únicamente para un hijo o una hija, cuya edad no debe exceder los dieciocho años o que estén cursando el bachillerato.

El Departamento de Talento Humano deberá verificar que en el expediente del trabajador o trabajadora se encuentre la correspondiente partida de nacimiento del hijo o hija, para comprobar el parentesco. En el caso que se presenten dos solicitudes por dicho concepto para un mismo hijo o hija, se admitirá una sola.

La prestación prescribirá si no se hace efectiva durante el año al que corresponda.



CLAUSULA N° 42.- REFRENDA DE LICENCIA.

El instituto asumirá los costos de refrenda de licencia de tránsito, incluido el examen visual, de toda persona trabajadora que desempeñe labores de motorista o motociclista al servicio del INPEP. Dicho pago de refrenda será reintegrado a la persona trabajadora al presentar los comprobantes que aseguren el trámite efectuado para refrendas de licencia de manejo, en un plazo de ocho días hábiles a partir de la presentación de la solicitud hecha al Departamento de Talento Humano.



CLAUSULA N° 43.- BOLSA ALIMENTICIA

El INPEP cubrirá una bolsa alimenticia cada mes para todas las personas trabajadoras, valorada en QUINCE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA. Esta bolsa alimenticia podrá ser retirada en la Despensa Familiar del Instituto, a partir del primer día hábil de cada mes. El proceso administrativo será el siguiente: mensualmente el Departamento de Talento Humano, remitirá a la Despensa Familiar, un listado con el detalle del personal que tiene derecho a la prestación. La Despensa Familiar, elaborará recibo por el monto total contenido en el listado, solicitará autorización a Presidencia y lo remitirá a la Pagaduría de Gastos Administrativos, para que emitan el cheque a favor de la Despensa Familiar del INPEP.- Después que se ingrese el cheque a la cuenta de la Despensa Familiar, ésta iniciará la entrega de productos, para lo cual, llevará un control de entrega, en el que firmará cada trabajador o trabajadora que reciba los productos.- El último día hábil de cada mes, la Despensa Familiar remitirá al Departamento de Talento Humano, copia del control de entrega de los productos, con la finalidad de verificar que la prestación se haya hecho efectiva.- Si al mes de diciembre de cada año el trabajador(a) no ha hecho efectiva la prestación, la Despensa Familiar deberá reintegrar al INPEP el monto equivalente a las prestaciones no canjeadas y la prestación se perderá. El trabajador o trabajadora, podrá canjear la bolsa alimenticia, de acuerdo a su preferencia, por cualquiera de los productos existentes en la despensa, con excepción de vales para supermercado.- En los casos en que el trabajador o trabajadora por razones justificadas no puedan presentarse a la Despensa Familiar, podrá autorizar a otra persona para que pueda canjear la bolsa alimenticia.- A las personas trabajadoras de las oficinas descentralizadas y el Centro Recreativo en la Costa del Sol, se les hará efectiva esta prestación abonándoles mensualmente la cantidad de QUINCE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, a la cuenta bancaria en la que se les abona el salario, para tal efecto, la prestación se incorporará en las planillas de salarios.-



CLAUSULA N° 44.- ESTÍMULO A LA ANTIGÜEDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

El INPEP en la fecha de celebración del DIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL CATORCE DE MAYO, otorgará estímulos en dinero a aquellas personas trabajadoras que en el año calendario cumplan una antigüedad de cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicio a la Institución en la siguiente forma: por cinco años, SETENTA Y CINCO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; por diez años DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; por quince años QUINIENTOS QUINCE DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; por veinte años SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; veinticinco años SETECIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; treinta años SETECIENTOS CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS; treinta y cinco años OCHOCIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS y cuarenta años de servicios OCHOCIENTOS CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS.-



CLAUSULA N° 45.- INGRESO AL CENTRO RECREATIVO DEL INPEP EN LA COSTA DEL SOL

Las personas trabajadoras del INPEP, y su grupo familiar padres, madres, abuelos(as), esposo(a), compañero(a) de vida e hijos(as)] ingresarán al Centro Recreativo del INPEP ubicado en la Costa del Sol, sin pagar ningún costo por el ingreso de personas, vehículos y el uso de sus instalaciones.

Así también tendrán derecho al uso de una mesa, cuatro sillas y dos hamacas, sin costo alguno. Su ingreso no necesitará de autorización alguna, para ello los porteros del Centro Recreativo contarán con listados actualizados del personal para poder establecer que laboran en el INPEP, o la sola presentación del carnet de empleado que lo identifica. Las personas trabajadoras en forma colectiva tendrán derecho al uso de las cabañas, para lo cual se reservarán como máximo un número de doce.

Para facilitar el transporte desde las oficinas del INPEP hacia el Centro Recreativo y viceversa, a las personas trabajadoras y los familiares arriba detallados, el INPEP contratará los servicios de particulares con capacidad para 60 personas, para los días lunes, martes, miércoles y jueves de la Semana Santa. Además, en los períodos fuera de temporada de vacaciones, el INPEP a través del Departamento de Talento Humano, con el objeto de fomentar la recreación sana en el personal, programará al menos un número de seis excursiones durante la vigencia del contrato en un máximo de un bus con capacidad para 60 personas, para lo cual desarrollará los mecanismos de información, inscripción y control de asistencia dentro del año, esto con el objeto de evitar las repeticiones de personal en las excursiones; las SEIS actividades recreativas periódicas serán únicamente para personas trabajadoras del Instituto. El Departamento de Talento Humano, será el encargado de hacer las gestiones correspondientes para darle cumplimiento a esta cláusula.



En caso que haya tardanza en la programación de las excursiones, el Sindicato podrá hacer los reparos para su cumplimiento.

Aquellos ex trabajadores y trabajadoras del INPEP que han pasado a su jubilación, y hayan sido pensionados por el Sistema de Pensiones Privado tendrán derecho para el ingreso y estadía a los servicios gratuitos del Centro Recreativo de la Costa del Sol, con la presentación de su carnet de pensionado(a) y alguna identificación o acreditación de ex trabajador o trabajadora del INPEP.



CLAUSULA N° 46.- DESPENSA FAMILIAR.

El Instituto y el Sindicato continuarán administrando la Despensa Familiar, a fin de que las personas trabajadoras puedan adquirir a bajo costo los productos de mayor consumo en el hogar. Un Reglamento Especial y sus reformas posteriores regulará el funcionamiento y administración de la despensa, el solo podrá ser modificado por acuerdo de ambas partes. El Consejo de Administración de la Despensa, cada seis meses expondrá ante la Junta Directiva del INPEP, el estado económico de la Despensa, mediante los balances de situación y comprobación respectivas; además expondrá un análisis en cuanto a la oferta y la demanda de artículos de consumo básico familiar y la influencia del índice inflacionario sobre la capacidad adquisitiva de la Despensa. La Junta Directiva del INPEP, tomando en consideración los análisis del Consejo de Administración, podrá reforzar económicamente con fondos propios a la Despensa, en un plazo no mayor de un mes a partir de la presentación del balance. La Despensa Familiar continuará con el objetivo de proteger el salario real de las personas trabajadoras, como un servicio donde se expenden bienes básicos del consumo familiar. No obstante, las personas trabajadoras continuaran pagando el cargo del cero punto setenta y cinco por ciento (0.75%) sobre el valor de compra de los productos. En casos de emergencia nacional, el INPEP, podrá otorgar préstamos de emergencia a la Despensa, para que pueda abastecer las necesidades de las personas trabajadoras del Instituto. Dentro del Consejo de la Despensa Familiar, se conformará una Comisión Ad-hoc, para el asesoramiento socio laboral, económico y de mercado para asegurar su efectivo funcionamiento, así como el seguimiento de una toma de decisiones. Lo cual será regulado en el Reglamento de la Despensa.



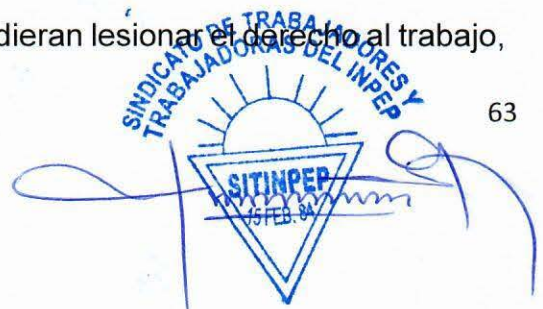
CLAUSULA N° 47.- DERECHO DE AUDIENCIA Y RECURSOS ANTE LA CAUSAL DE DESPIDO

En el caso que un trabajador o trabajadora del INPEP, se viera involucrado en faltas disciplinarias que dieran motivo a una posible sanción de despido, será el Comité de Relaciones Laborales quien, de oficio, realizará un proceso de investigación que coadyuve a determinar si procede la aplicación de la sanción administrativa. En cualquier motivo, el trabajador o trabajadora, ante el ejercicio pleno de su derecho de audiencia y defensa laboral, se hará acompañar obligatoriamente por un representante sindical o según requerimiento oral o escrito o por escrito de representantes del CORELA, y en reunión ante la Presidencia del Instituto, el caso deberá tratarse en condiciones de igualdad.

El procedimiento en mención garantiza el derecho de audiencia a las personas trabajadoras del INPEP afectados (as) con la medida. Las personas trabajadoras del INPEP afectados(as) con la medida. Las personas trabajadoras del INPEP afiliados y no afiliados tienen por medio de esta cláusula el derecho a ser oídos, informados y notificados previa y debidamente de la situación que afecta su estabilidad laboral.

El ejercicio del derecho de defensa implica una audiencia, conociendo previamente de los medios e informes que sostienen la falta o acusación; que existan las condiciones para una acción de defensa imparcial y dejar la oportunidad a la presentación de las pruebas de descargo y de uso de los recursos correspondientes que protejan la estabilidad laboral contra actos arbitrarios.

En caso que no quede claramente evidenciada la carga de la prueba en contra y haya dudas en el debido proceso y el interés legítimo que pudieran lesionar el derecho al trabajo,



se podrá interponer un recurso de revocatoria por intermedio del Sindicato, que deberá hacerse por escrito dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al hecho del despido y tiene el propósito de impugnar la decisión tomada por la Presidencia, y si fueren varios los afectados con la medida que intervienen en el procedimiento, el plazo se computará para cada uno de ellos desde que el acto le haya sido notificado a cada uno. Y dentro de los tres días siguientes de su interposición, la Presidencia fallará el recurso de revocatoria.



CLAUSULA N° 48.- INFORMACIÓN SOBRE PROBLEMAS LABORALES, ADMINISTRATIVOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES

En lo referente a la participación de la Directiva del Sindicato, en casos de problema laborales, económicos, sociales y sindicales, que afecten los derechos de personas trabajadoras, el Departamento de Talento Humano proporcionará a ésta, la información correspondiente, previo requerimiento por escrito del interesado o interesada al Sindicato; la información así otorgada no implica la competencia para resolver el problema planteado, ya que de ser así será tratado y resuelto por el Comité de Relaciones Laborales.

Los requerimientos por escrito deberán sujetarse a los plazos contemplados en la CLÁUSULA DE CORRESPONDENCIA, todo atraso en proveer la información que se ha requerido, por razones de descuido, omisión o falta de diligencia, del funcionario correspondiente, dará pauta a la aplicación del reglamento interno en lo pertinente al caso.

El Comité de Relaciones Laborales podrá pedir la misma u otra información sobre aquello que ya se haya provisto al Sindicato, las actuaciones anteriores a la intervención del Comité podrán ser tomadas en cuenta para resolver el problema planteado. Cuando se trate de casos de emergencia sobre problemas laborales, económicos, sociales y sindicales; el Sindicato podrá abocarse al Departamento de Talento Humano a requerir en forma oral o escrita lo pertinente, y aquella estará obligada a aportarla inmediatamente en las formas antes mencionadas.

En todo este marco se refuerza el reconocimiento del Sindicato y personas trabajadoras a su derecho de acceso a la información institucional.



CLAUSULA N° 49.- INTERINATOS Y SUSTITUCIONES DE PERSONAL.

La persona trabajadora supe interinamente, cuando transitoriamente o temporalmente desempeña las labores asignadas a un puesto de trabajo diferente, por motivos de declararse legalmente la ausencia. Para efectos de proceder a un interinato, se tendrán las siguientes consideraciones: Cuando se presenten casos de incapacidades o en enfermedad o accidente, por permisos o licencias que dupliquen una ausencia de quince (15) o más días; al ocurrir cualesquiera de éstos casos, el INPEP procederá a cubrirlos dentro de los tres días hábiles siguientes de ocurrida la ausencia temporal, de no hacerlo y diese lugar al entorpecimiento de las labores o produjese un recargo de labores que es señalado como queja ante el sindicato o el CORELA, se procederá a denunciarlo en las instancias pertinentes, administrativas y/o judiciales; el interinato procederá siempre en los casos de licencia por maternidad, casos de terminación del contrato individual de trabajo por renuncia voluntaria en cualquiera modalidad, que deriven en un plaza o puesto de trabajo vacante temporal o definitivo, mientras se nombra a la persona que definitivamente ocupará el cargo. La persona trabajadora interina deberá ser instruida por lo menos con una antelación de quince días del inicio de la licencia por la persona que va a sustituirse interinamente o va renunciar al puesto de trabajo, en definitiva. De ocurrir una ausencia definitiva dentro del ejercicio del interinato, la persona interina si es interina podrá someterse a una evaluación del desempeño, de conformidad al Contrato Colectivo de Trabajo que contempla los instrumentos para realizar una evaluación de mérito o idoneidad para ocupar el puesto de trabajo vacante. En caso contrario se abrirá a concurso tal como lo señala el Artículo 20 de la Ley del INPEP. II) PROCEDIMIENTO PARA HACER LAS SUSTITUCIONES. Se entiende que una persona trabajadora sustituye a otro u otra, cuando como producto de una vacancia de plaza, diera lugar a un nombramiento interino. Para poder suplir una ausencia definitiva, se procederá de conformidad a lo siguiente: Deberán seguirse los requisitos que señala la Ley del INPEP, del Escalafón y sus reglamentos. Al llenar la vacante de conformidad al literal anterior, se procederá al sistema del Escalafón Salarial, haciendo llegar a la persona con mayores calificaciones de idoneidad, experiencia, formación profesional que requiera la plaza vacante. Luego que se haya llenado la vacancia



de conformidad al párrafo anterior, surgirá libre la plaza de la persona ocupante de la vacante, procediéndose a realizar la cobertura por parte de la jefatura del área involucrada con la plaza vacante.- Mediante concurso las personas que se sometan de conformidad a las calificaciones alcanzadas ocuparan las plazas en orden descendente; si es el caso de que algunos de los concursantes tiene el mismo salario se procederá a evaluar a quienes son candidatos y candidatas a una plaza vacante, en lo que se conoce como llenar una plaza de conformidad a una escalera salarial y, la plaza de menor salario será la que quede libre, abriéndose a concurso interno o en su defecto por excepción externamente. La persona ocupante del interinato tendrá derecho al salario y a prestaciones asignadas a la plaza del trabajador(a) sustituido(a); esta regla no será aplicable cuando el salario y las prestaciones de dicha plaza sean inferiores, en este caso la persona trabajadora interina seguirá devengando el salario asignado a su propia plaza. Los interinatos duraran el período de la ausencia temporal. Todo interinato deberá ser cubierto con recurso humano interno, salvo casos excepcionales no determinados por este contrato colectivo de trabajo.



CLAUSULA N° 50.- ADSCRIPCIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS.

No podrá haber adscripción o supresión de un puesto de trabajo, sin el previo aviso del Comité de Relaciones Laborales- CORELA- y del INPEP al Sindicato, o sin la resolución de la unidad competente. Serán nulos de pleno derecho aquellas acciones de esta índole que no cumplan con tales acuerdos; es decir que se necesitará del consenso entre las partes para proceder a una acción administrativa de esta naturaleza. Los casos de puestos nuevos en virtud de ley o de necesitar institucionales futuras, deberán ser del conocimiento anticipado del CORELA, quien emitirá opinión sobre la creación o supresión de puestos, sin quitar la potestad que le a la Presidencia el Art. 19 de la Ley del INPEP. A los efectos de incentivos salariales podrán de mutuo acuerdo las parte, revisar medidas que impliquen la supresión de las plazas vacantes en el presupuesto y en el uso de los fondos pasarla a la economía de salarios que luego pueden disponerse en mejoras salariales a personas trabajadoras o grupos laborales de áreas de trabajo específicas que necesitan mejorar su desempeño.



CLAUSULA N° 51.- TERMINACIONES DE CONTRATO Y NOMBRAMIENTO.

Ninguna terminación de Contrato Individual de Trabajo o Nombramiento por Ley de Salario tendrá validez sin que se haya procedido a una investigación. En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo por los Jefes inmediatos respectivos. Para el caso de los representantes patronales no sindicalizados se estará sujeto a la aplicación efectiva de su derecho de audiencia y defensa laboral. La investigación será de conformidad al procedimiento que contempla el Reglamento Interno de Trabajo, y tomando en consideración las facultades del Comité de Relaciones Laborales. El proceso que se lleve a cabo debe garantizar los derechos de audiencia y de acceso a los recursos de revisión, apelación u otros que fuere aplicables, a fin que las decisiones que se adopten sean conforme al Principio de Legalidad



CLAUSULA N° 52.- EXPEDIENTES PERSONALES

El Instituto a través del Departamento de Talento Humano, llevará un expediente personal actualizado de cada trabajador y trabajadora, conteniendo toda la historia laboral, disciplinaria, experiencias acumuladas y méritos recibidos y alcanzados en su desarrollo propio o institucional; dicho expediente estará debidamente foliado y archivado en la sección correspondiente.

Las personas trabajadoras podrán presentarse en horas hábiles a solicitar la inspección y copia de sus respectivos expedientes y documentos que les interese, así como aquello que esté relacionado con investigaciones practicadas producto de las irregularidades o faltas atribuidas a las personas trabajadoras, como resultado del trabajo del Comité de Relaciones Laborales-CORELA o de la autoridad competente.

La jefatura del Departamento de Talento Humano o en su defecto el encargado(a) de dicha unidad, autorizará que el trabajador o la trabajadora en presencia de la Jefatura o de un empleado del Departamento de Talento Humano, inspeccione el expediente, en ningún caso se denegará tal petición, en caso de negligencia o actos arbitrarios se atenderá a la sanción correspondiente.

Este derecho se hará extensivo a los miembros del Comité de Relaciones Laborales, quienes quedan facultados para solicitar al Departamento de Talento Humano, la información que sea de su interés referida estrictamente a cuestiones laborales, profesionales y técnicas de conformidad a sus atribuciones institucionales.

Para efectos de copiar alguna información del mismo, este tendrá su excepción en lo referente a referencias personales obtenidas por el Instituto, diagnósticos médicos y resultados de pruebas psicotécnicas. Si se hace necesario disponer de dicha documentación por diversos motivos, será el Comité de Relaciones Laborales siempre que



esté conociendo del caso, quien solicitará al Departamento de Talento Humano la misma información, previa solicitud por escrito al CORELA del interesado o interesada.

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]



CLAUSULA N° 53.- PROHIBICIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS Y ARBITRARIOS HACIA LA PERSONA TRABAJADORA

Las jefaturas del INPEP que de manera arbitraria, abusen de su estatus de poder administrativo, técnico, profesional y político, provocando ya sea directamente o por interpósita persona, discriminación y acoso laboral por razones de sexo, edad, orientación sexual, estado de gravidez, origen étnico, estado familiar, condición social, mental y física, de salud, religiosas, políticas, por afiliación y ejercicio sindical, serán sancionadas con medidas administrativas, civiles y/o penales según sea el caso.

Si como resultado de actos arbitrarios, se limiten, repriman, restrinjan o denieguen derechos fundamentales contemplados en el contrato colectivo, tomando decisiones, haciendo presiones, intimidaciones que conduzcan a vejaciones, atropellos o daño en personas trabajadoras, y los bienes bajo su responsabilidad, que deriven en riesgos físicos y psico sociales; así como usar apremios o coacciones ilegítimas, para abusar o presionar a personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones o tareas asignadas, serán sujetos a sanciones administrativas, siendo el Comité de Relaciones Laborales-CORELA, de oficio o por denuncia quien comprueba plenamente cualquiera de las situaciones enmarcadas en la causal de actos arbitrarios, derivándose en sanciones administrativas y de otra índole.

En este contexto se evitará en todo momento el acoso laboral determinado por el hostigamiento físico o psicológico que de forma sistemática o recurrente se ejerza sobre una mujer u hombre, en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, marginar, intimidar o destruir redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado, perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. Sobre manera si dentro de la acción administrativa se percibe violencia laboral hacia la mujer, la cual debe en todo momento ser protegida, evitándose acciones u



omisiones contra las mujeres, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su dignidad personal y profesional para el acceso a un mejor empleo, ascensos, mejoramiento de condiciones que promuevan la igualdad y equidad en los puestos de decisión, salarios y estabilidad laboral.



CLAUSULA N° 54.- SISTEMA DE ESCALAFÓN SALARIAL

Queda implantado en el Instituto un sistema escalafonario para todas las personas trabajadoras sin distinción, y siguiendo lo contemplado en el artículo 20 ordinal 20 de la ley del INPEP, que tendrá por objeto: A) Analizar, clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo contemplados en la carrera administrativa; B) Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador y trabajadora y; C) Establecer un sistema de calificación del mérito personal de cada trabajador y determinar incrementos salariales por ese concepto, como estímulo a la eficiencia, experiencia y formación académica alcanzada; de acuerdo a los intervalos retributivos correspondientes.

Para el funcionamiento del Sistema Escalafonario, existirán principalmente los siguientes instrumentos: I) Manual de Evaluación de Puestos, que contienen los factores que sirven de base para valuar las funciones o actividades de los puestos; II) Manual de Clasificación de Puestos, que concentran los puestos en grupos homogéneos en cuanto a su valor, ubicándolos en las clases correspondientes; III) Tabuladores de salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador y trabajadora en el que le corresponde de acuerdo al puesto y funciones que desempeña y a la capacidad y formación profesional alcanzada; IV) Manual de Calificación del Mérito Personal, que contiene las disposiciones generales que permitan calificar el desarrollo del talento humano a partir del rendimiento laboral y demás factores comprendidos en el mismo, con el objeto de ubicar a la persona trabajadora en las calificaciones establecidas por el manual en el intervalo retributivo inmediato superior.

Las personas trabajadoras serán notificadas de su calificación por la jefatura inmediata superior, de cuya resolución podrá recurrir por escrito ante la jefatura del Departamento de Talento Humano, dentro de los tres días siguientes, siempre que no estuviese de acuerdo



con la misma, y éste resolverá dentro de los cinco días siguientes de haber recibido el recurso y; V) Reglamento de Administración del Sistema Escalonario, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso. Todos los instrumentos arriba descritos deberán estar actualizados de común acuerdo entre las partes, el Sistema Escalonario debe ser una herramienta que garantice la idoneidad para el puesto de trabajo, la competencia y adecuación para aumentos, promociones, traslados, capacitaciones, formación profesional y académica, nombramientos de vacantes, estímulos dentro de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Dicho escalafón salarial debe ser actualizado cada dos años tomando en cuenta la situación administrativa, financiera y económica del Instituto. El Sindicato solicitará al INPEP, la información del Sistema Escalonario para proceder a un análisis sobre elementos de equidad de género, y situaciones de discriminación positiva o negativa de acuerdo a la cláusula 54 del Contrato Colectivo de Trabajo.



CLAUSULA N° 55.- DE LA MOVILIDAD DEL PERSONAL

TRASLADO

Las personas trabajadoras del INPEP podrán ser trasladados a otro puesto de igual clase, siempre que sea dentro de las mismas o similares condiciones de salario y categoría de puestos de trabajo en el área del traslado, de tal manera de no llegar a distorsionar la jerarquización salarial y de puestos de trabajo.

El traslado puede ser temporal o definitivo y habrá de llevarse a cabo conforme lo establece este contrato colectivo de trabajo; y aquellas leyes o instrumentos administrativos que reconocen o desarrollan esta acción de personal.

El traslado se puede realizar: a) Por necesidad del servicio; y b) Voluntario. Ningún traslado podrá realizarse sin el consentimiento del trabajador o trabajadora, salvo en los casos de calamidad pública y emergencia declarados por la autoridad competente. El Departamento de Talento Humano, será la única que podrá formalizar un traslado de personal por necesidad del servicio o voluntario, de acuerdo al procedimiento establecido por este contrato colectivo de trabajo.

I) DEL TRASLADO POR NECESIDAD DEL SERVICIO. - De forma excepcional, por la necesidad del servicio y por un plazo no superior a tres meses, las instituciones podrán trasladar a un trabajador(a) a un puesto similar al que desempeña dentro del INPEP, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para aquél o aquélla. En este sentido, en ningún caso se afectará el puesto, el nivel jerárquico ni las retribuciones que viniere percibiendo. No obstante, si el puesto al que se le traslada tiene asignadas mejores condiciones económicas y socio-laborales le serán aplicadas al trabajador o trabajadora, mientras ejerza tales funciones.




El traslado por necesidad del servicio implicará la reserva del puesto que ^{viniere} desempeñando el afectado(a) hasta que cese dicha comisión. El puesto reservado podrá ser cubierto con interinato.

II) TRASLADO VOLUNTARIO: El trabajador o trabajadora podrá solicitar su traslado de forma voluntaria, mediante una solicitud dirigida al superior inmediato. Este traslado se podrá solicitar dentro de la misma área de competencia o en otra área de trabajo de la institución, aún fuera de la oficina central, cumpliendo los requisitos establecidos en este contrato colectivo para los traslados. La solicitud deberá contener las causas que motivan el traslado, las dependencias involucradas, la plaza y puesto desempeñado y el que se quiere desempeñar, además de probar el cumplimiento de los requisitos para el traslado. Para que proceda un traslado será necesario que exista plaza vacante en el lugar de destino o de acuerdo a la organización del trabajo sea un área que requiera de más personal que venga a reforzar los servicios públicos prestados.

Cuando se trate de mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la oficina central o de la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo similar o equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la institución estará obligada a comunicarle las vacantes u oportunidades ubicadas en la institución o en las que la interesada expresamente solicite.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquiera persona que esté bajo su guarda o custodia.





REGLAS GENERALES DEL TRASLADO. Para realizar un traslado se debe cumplir los siguientes requisitos: a) Que el puesto sea de similares funciones al actual puesto de trabajo. b) Que se encuentre en el mismo nivel o categoría que el actual. c) Que se permita ejercer la función encomendada de forma inmediata o mediante un período de adaptación no superior a un mes. d) La anuencia de los superiores jerárquicos involucrados y del Departamento de Talento Humano, bien identificada con las áreas del instituto en cuanto a cargas de trabajo, desarrollo y modernización, proyecciones institucionales, peticiones de refuerzos de personal y demás cuestiones socio-laborales pertinentes. En todo traslado se considerará la necesidad del servicio y el funcionamiento eficaz del servicio público, siempre que ello no implique condiciones menos favorables en materia de derechos para el trabajador o trabajadora.

PERMUTA.- Los servidores públicos que desempeñen cargos de una misma clase podrán ser permutados en la misma u otra área de la institución, si fuere conveniente para la administración y hubiere anuencia de los interesados(as). La permuta de una Subgerencia a otra diferente deberá ser aprobada por la Gerencia. La permuta de personas trabajadoras pertenecientes a una misma Subgerencia deberá ser aprobada por el Departamento de Talento Humano.

RECURSO DE APELACIÓN. - Las aprobaciones impuestas o denegatorias de traslado y permuta, en su caso, podrán ser impugnadas a través del recurso de apelación ante el Comité de Relaciones Laborales bajo el procedimiento establecido en esta cláusula. Todos los instrumentos arriba descritos deberán estar actualizados de común acuerdo entre las partes, el Sistema Escalonario debe ser una herramienta que garantice la idoneidad para el puesto de trabajo, la competencia y adecuación para aumentos, promociones, traslados,



capacitaciones, formación profesional y académica, nombramientos de vacantes, estímulos dentro de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Dicho escalafón salarial debe de ser actualizado cada dos años tomando en cuenta la situación administrativa, financiera y económica del Instituto.

El Sindicato solicitara al INPEP la información del Sistema Escalafonario para proceder a un análisis sobre elementos de equidad de género, y situaciones de discriminación positiva o negativa de acuerdo a la cláusula 54 del Contrato Colectivo de Trabajo.



CLÁUSULA N° 56.- RECARGO DE LABORES.

Las personas trabajadoras del INPEP están obligados a desempeñar las labores y atribuciones para las cuales han sido contratados (as). Por recargo de labores se deberá entender todas aquellas actividades o atribuciones adicionales o diferentes, que desempeñare todo trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo, a las labores convenidas en su respectivo contrato Individual de trabajo o acuerdo administrativo y de conformidad a lo señalado en el Manual de Puestos y Funciones y del Sistema del Escalafón Salarial del INPEP. Cuando por circunstancias imprevistas, especiales, eventuales o necesarias institucionales se presente un recargo de labores, éste solo podrá pactarse de mutuo consentimiento con el trabajador o trabajadora.

Si es temporal hasta por cinco días con la asignación y autorización de tiempo extraordinario o trabajo compensatorio según sea el caso; si es permanente será el Comité de Relaciones Laborales quien analizará las circunstancias del recargo de labores y dará una propuesta de solución a la situación laboral del recargo de labores.

Sí el recargo de labores afecta a más de un trabajador o trabajadora el Comité de Relaciones Laborales deberá tomar la decisión conjuntamente entre las personas trabajadoras, la representación sindical del departamento o de la oficina descentralizada y las jefaturas de área involucradas. Para el personal de servicios generales, se buscará equilibrar las cargas de trabajo con soluciones técnicas, como la contratación estable para el número de personas trabajadoras que se necesita, rotación de personal cada cierto período, la distribución equitativa de las cargas de trabajo, con finalidad de establecer estándares mínimos y máximos según la naturaleza del cargo y el número de personas trabajadoras asignados o desempeñándose en las áreas específicas.



Los estudios o soluciones técnicas, antes de su implementación, serán conocidos por el Comité de Relaciones Laborales para su aprobación efectiva y el consenso en la medida acordada como propuesta de solución de la recarga de labores.



CLÁUSULA N° 57.- CAPACITACION ADMINISTRATIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

I.- FORMACION Y CAPACITACIÓN: Cuando se promuevan eventos o procesos educativos dentro de las competencias institucionales de la seguridad y previsión social tales como: cursos, talleres, seminarios, conferencias, foros o cualesquiera otra forma de educación profesional, científica, académica y cultural, de conformidad a programas específicos y generales para el desarrollo de la gestión y talento humano y fortalecimiento de la carrera administrativa del personal, en los que el Instituto tenga necesidad y según el interés, idoneidad y experiencia de las personas trabajadoras. El INPEP otorgará las facilidades a quienes sean designados(as) a dichos eventos, en razón de las labores que desempeñan. El Sindicato podrá proponer al Instituto aquellos cursos, seminarios, conferencias, foros o cualquier otro evento de índole científico y formativo en lo profesional y cultural, que sean afines con la actividad Institucional, para que asistan las personas trabajadoras; el Instituto pagará los costos de realización, participación y permanencia que fuesen necesarias. La capacitación o formación profesional que reciban las personas trabajadoras servirá de créditos a su favor para optar a mejores opciones laborales, nuevos puestos o vacantes. Todos los programas de formación y capacitación serán formulados por el Departamento de Talento Humano, los que atenderán fundamentalmente a la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras para su mejor desarrollo intelectual, técnico y de competencias profesionales para el puesto de trabajo e impulso de la carrera administrativa. Las personas trabajadoras que hayan recibido la capacitación o formación profesional quedan obligados a transmitir los conocimientos adquiridos, de conformidad al programa de desarrollo del personal y los procesos de formación de competencias, capacidades, habilidades y destrezas que mejoren las eficiencias institucionales. Las personas trabajadoras podrán solicitar capacitaciones o formación profesional que los haga más competentes para desempeñar sus funciones de manera más eficiente. La que será cubierta por el Instituto.

II.- BECAS: El INPEP otorgará becas a sus personas trabajadoras para formar los y las especialistas necesarias para la atención de los servicios institucionales que se brindan,



haciendo hincapié en las áreas de la seguridad social, con el objeto de aumentar conocimientos y competencias que puedan elevar el rendimiento y méritos del personal. Para la formación profesional, capacitación y becas funcionará una comisión interna que se normará bajo un reglamento especial.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros idóneos, dos por el INPEP y dos por el Sindicato y se denominará Comisión de Becas. El INPEP a través del Departamento de Talento Humano, comunicará por escrito al Sindicato del programa de formación profesional, capacitación y becas, como también de las actividades educativas, formativas y culturales; que se tengan en el área de seguridad social, laboral, social y cultural. El Reglamento Especial deberá disponer lo conveniente para la selección y designación de las personas participantes. La selección así realizada, será sometida para aprobación de la Presidencia, quien considerará las recomendaciones que se presenten por la Comisión de Becas. El trabajador y trabajadora sin ninguna discriminación que goce de formación profesional capacitación, becas, y demás participaciones educativas y culturales, quedará sujeto(a) a las disposiciones que establece el reglamento para el otorgamiento de estas. Para la aplicación de la actual cláusula, el Reglamento Especial de Formación de Talento Humano, estará elaborado y aprobado en treinta días, a partir de la vigencia, bajo el siguiente procedimiento. El Sindicato revisará en el transcurso de ocho días hábiles el anteproyecto del Reglamento elaborado por el Departamento de Talento Humano, para que en los subsiguientes ocho días, se proceda a su discusión por las partes, debiendo luego someterlo para su aprobación a la Gerencia del Instituto. Para los efectos de una cobertura efectiva en materia de formación profesional y capacitación, se procurará que en lo posible sea descentralizada y evitar la complejidad del traslado, realizándola en el lugar de trabajo o al menos en las oficinas regionales de Santa Ana para occidente; de San Miguel para el oriente. Si ello no es factible serán en la oficina central, otorgando para quien participe los viáticos de transporte que le cubran satisfactoriamente su movilización según las tarifas reguladas en el contrato colectivo de trabajo.





CLÁUSULA N° 58.- NIVELACION SALARIAL.

Las partes se obligan a mantener y aplicar estrictamente el principio constitucional que a igual trabajo o de igual valor corresponde igual remuneración. Ningún trabajador(a) podrá desempeñar labores distintas a las que correspondan a su contrato, nombramiento o categoría. En caso de suceder esto, el Instituto pagará las diferencias que legalmente procedan.

A ningún trabajador(a) se le asignarán labores inferiores a su categoría. Para efecto de los cambios salariales se atenderá a opiniones que se tomen ante el Comité de Relaciones Laborales, tomando en cuenta las funciones que realiza, su categoría de empleado(a), el tipo de puesto, el valor del puesto de trabajo, las responsabilidades, experiencia y demás aspectos pertinentes.

En este apartado debe hacerse hincapié en que la brecha salarial en razón del sexo debe ser corregida y responder a dicho principio constitucional con acciones afirmativas a favor de las mujeres. Para los efectos de un efectivo cumplimiento de los contenidos de la cláusula el Comité de Relaciones Laborales -CORELA- con la información aportada, evaluará la situación del personal en relación a las variables cargo; funciones y salario, en los meses de enero a mayo de cada año, identificando la aplicación del principio constitucional, a fin de reincorporar los cambios en el presupuesto del año próximo.

Tales aspectos solo son bases técnicas para la toma de decisiones de la potestad y atribuciones que le da a la Presidencia el artículo 19 de la Ley del INPEP.





CLÁUSULA N° 59.- TIEMPO DE SERVICIO.

Para el cálculo del tiempo de servicio a las personas trabajadoras del INPEP, para efectos del otorgamiento de prestaciones aprobadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se tomará en cuenta el día de ingreso del trabajador y trabajadora a la Institución, no importando el tipo de contratación y sin perjuicio de las excepciones a que se refiere la cláusula CAMPO DE APLICACIÓN del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuando el trabajador y trabajadora se encontrase en su relación laboral suspendido en su Contrato Colectivo Individual o nombramiento por motivos disciplinarios, contemplados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Trabajo, no será condición para no acumular tiempo de servicio, para efectos del goce de las prestaciones contractuales vigentes, siempre y cuando la sanción no sea mayor de OCHO DIAS y que no sea por reincidencia.





CLÁUSULA N° 60.- SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Durante la vigencia del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, el Instituto no podrá realizar suspensiones ni despidos colectivos de sus personas trabajadoras, que pudiera resultar de cualquier actividad que se realice en defensa de los derechos e intereses profesionales o económicos de las personas trabajadoras, sino en casos contemplados en las leyes; en tales casos el INPEP deberá cumplir con todos los requisitos de ley, so pena de resultar invalidadas tales acciones de no cumplirse con los requisitos establecidos por la legislación.

El Comité de Relaciones Laborales actuará de oficio en tales casos, a efectos de garantizar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras que se vean afectados(as) por medidas y actos arbitrarios.



CLÁUSULA N° 61.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

El Instituto reconoce la personería jurídica de Sindicato, para actuar como representante de sus afiliados y afiliadas en todos aquellos casos que afecten el interés profesional de los mismos, entendiéndose como interés profesional los aspectos económicos, sociales, laborales y culturales. Se tendrán por no escritos y sin valor alguno, todos los arreglos, transacciones o convenios celebrados entre el Instituto y las personas trabajadoras, en lo que contraríe las disposiciones de este Contrato Colectivo, a excepción de todo aquello que favorezca al trabajador y trabajadora o cuando se realicen actos encaminados al cumplimiento de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, en común acuerdo entre ambas partes.

El reconocimiento del Sindicato por parte del INPEP, también estará en lo concerniente a que las Secretarías de la Junta Directiva Sindical, sus miembros y miembros de comisiones sindicales específicas, delegados (as) y representantes sindicales de niveles básicos, intermedios y superiores, así como de centros de trabajo descentralizados y de departamento, podrán hacer diligencias inherentes a sus cargos en las diferentes áreas de la institución y con las diferentes jefaturas de la misma, quienes deberán de proveer la información solicitada por estas Secretarías de la Junta Directiva representaciones y comisiones sindicales.

El INPEP por medio de la Gerencia proporcionará al Sindicato, las transcripciones de los puntos de las actas de sesión de la Junta Directiva del INPEP, que sean de interés del Sindicato, cuando éste lo solicite a la misma, con el objeto de buscar soluciones que armonicen y fortalezcan las relaciones laborales.



CLAUSULA N° 62.- REPRESENTANTES DEL INSTITUTO.

Son representantes del Instituto en sus relaciones con las personas trabajadoras: el Presidente, Gerente y Subgerentes, y jefes de departamentos. Estos en ningún momento podrán representar los intereses del Sindicato ni de sus afiliados(as) ante el Instituto. Se hace hincapié de acuerdo a la legislación vigente, que ningún representante patronal podrá ejecutar actos que tengan por finalidad la disolución, sometimiento o control patronal del Sindicato.

Su calidad de representante patronal o empleado de confianza no los descalifica a pertenecer o afiliarse al SITINPEP. Al sindicato se le comunicará de los cambios permanentes que ocurrieren en éstos dentro de los cinco días hábiles de ocurrir dichos cambios.

Todo representante del Instituto será considerado como tal por el Sindicato si figura oficialmente dentro del organigrama del INPEP o sus reformas y se haya oficializado su nombramiento como tal. En caso de no ser así se tendrá por no válido su representación y lo actuado como representante patronal.



CLÁUSULA N° 63.- REPRESENTANTES SINDICALES.

El Sindicato podrá nombrar en cada uno de los centros de trabajo del Instituto ya existentes y en los que a futuro se establezcan, en donde no labore ningún Directivo Sindical, un representante del sindicato, el cual será nombrado por un período no menor de un año, a partir de la fecha de su nombramiento, pudiendo ser reelecto por períodos iguales.


Si por disposiciones administrativas las oficinas se regionalizan, el Sindicato podrá nombrar hasta dos representantes por cada una de ellas. El Representante Sindical no podrá ser despedido, trasladado, desmejorado, ni suspendido disciplinariamente, en sus condiciones de trabajo, durante el período en que dure en sus funciones como representante sindical; salvo por justa causa calificada previamente por el Comité de Relaciones Laborales en una primera instancia y por la autoridad competente en una segunda instancia.

El Sindicato se obliga a comunicar al Instituto la nómina de los representantes sindicales dentro de un plazo de DIEZ DIAS siguientes al de su nombramiento o reelección que deberá comprobar con su respectiva acta en que consta su nombramiento o reelección. La falta de cumplimiento a la obligación establecida en este inciso por parte del Sindicato, dará derecho al Instituto a no reconocer a los representantes sindicales nombrados o reelectos las garantías establecidas en esta cláusula.

Así también se informará al Ministerio de Trabajo sobre el caso. Queda prohibido a los representantes patronales maltratar de obra o de palabra a los representantes sindicales, en sus legítimas intervenciones a favor de las personas trabajadoras de la Institución, así como también a los representantes sindicales cometer esas mismas acciones en contra de los representantes del Instituto.

Los representantes sindicales tendrán permiso con goce de salario cuando su presencia sea requerida en los casos siguientes: 1°) A solicitud del Comité de Relaciones Laborales; 2°) Cuando se trate de diligencias inherentes a sus cargos; 3°) Cuando se trate de cualquier





reunión con representantes del Instituto; 4°) Cuando sea para formación, capacitación en el mejoramiento y desarrollo socio laboral, sindical y cultural.

Dichos permisos deberán solicitarse al jefe de la unidad, anexándoles la convocatoria respectiva.

Si las sesiones se prolongaran por más de un día y hasta tres, en los casos de los ordinales primero y tercero, los permisos serán concedidos por el Jefe de la Oficina Regional o en su defecto por la Jefatura del Departamento de Talento Humano.

Para el numeral segundo, dichos permisos deberán constar en todo caso, con el visto bueno del Subgerente del área al que pertenece.



CLÁUSULA N° 64.- REPRESENTANTES SINDICALES DE DEPARTAMENTO.

El Sindicato nombrará un o una representante sindical en cada uno de los departamentos del Instituto ya existentes y los que en el futuro se creen, el cual durará por un período de un año a partir de su nombramiento.

La elección será interna en cada departamento en donde las personas trabajadoras afiliadas elegirán al o la representante con más idoneidad para llevar ese cargo, y lo harán a través de un acta que llevará las firmas de los afiliados y afiliadas presentes de ese departamento.

El representante sindical de departamento tendrá la obligación de mantener un diálogo directo con las jefaturas y con las personas trabajadoras, a fin de buscar la armonía y fortalecimiento laboral y mejoramiento de las relaciones laborales en cada departamento o área de trabajo.

El o la representante sindical goza del derecho que la ley da para los directivos y las directivas sindicales para realizar las actividades sindicales. La que el Instituto reconoce para el sólo efecto de mantener la armonía laboral en los departamentos y áreas de trabajo institucionales.

Ninguna de las partes podrá faltarse al respeto y las jefaturas tendrán que saber escuchar al o la representante sindical en los distintos problemas laborales, sindicales y administrativos, y saber tomar en cuenta los planteamientos que las personas trabajadoras junto con la persona representante puedan brindar, relacionado con derechos, obligaciones y las actividades socio laborales, en beneficio del departamento y de toda la Institución.

A cada representante sindical se le concederán los permisos para que asista a las diferentes reuniones convocadas por el Sindicato, presentando una copia de la convocatoria recibida a la jefatura respectiva.



La administración del INPEP, podrá convocar a los o las representantes sindicales de Departamento para obtener cualquier información que el INPEP necesite en relación al trabajo realizado por dicho departamento o área de trabajo institucional.

CLÁUSULA N° 65.- REPRESENTACION JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DEL SINDICATO.



La representación judicial y extrajudicial del Sindicato la ejercen las Secretarías General, de Organización y Asuntos Estratégicos y Primera de Conflictos de la Junta Directiva, quienes ejercerán tal facultad en forma conjunta o separada.

Además, representarán al Sindicato en sus relaciones con el Instituto, el resto de los miembros y miembras de la Junta Directiva del mismo.

El SITINPEP está obligado a comunicar a la Presidencia del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva General electa, así como de los cambios permanentes que en ella se sucedieran en un período determinado.



CLÁUSULA N° 66.- ASESORES(AS) APODERADOS(AS) DEL SINDICATO.

Para el conocimiento, búsqueda de soluciones y resolución de los asuntos laborales, de carácter extrajudicial, colectivo o individual, que traten los representantes del Sindicato con los del Instituto, de acuerdo a este contrato, tanto una parte como la otra podrán hacerse acompañar de asesores y/o apoderados legales; quienes deberán acreditar la calidad en que actúan con la debida anticipación.

Salvo acuerdo expreso de ambas partes, el número de asesores y/o apoderados legales, no excederán de dos, para cada una de las partes.



CLAUSULA N° 67.- NO DISCRIMINACIÓN.

El Instituto en todas sus actividades no hará discriminación, ni tomará represalias en contra de ningún trabajador(a) por el hecho de pertenecer al Sindicato, incluyendo a aquellos representantes patronales que estén afiliados (as) al mismo. e igualmente el Sindicato no tendrá discriminación alguna con las personas trabajadoras que no sean afiliados del mismo. Las jefaturas y representantes sindicales y de departamento conjuntamente, serán quienes investigarán tales discriminaciones o represalias de una u otra de las partes contratantes. Las partes podrán hacer las respectivas reclamaciones y de comprobarse tales discriminaciones o represalias y no pueda resolverse por las partes, será el Comité de Relaciones Laborales quien intervenga a petición de aquellas y será quien resuelva el caso. El Instituto y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicación de las personas trabajadoras, que laboran y prestan servicio para el Instituto. Este derecho de ser irrespetado tendrá que comprobarse por los medios racionales de prueba y de demostrarse tales acciones, el funcionario(a) o empleado(a) involucrado será sancionado de conformidad a lo estipulado en el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo u otros protocolos de actuación pertinentes. Ambas partes darán instrucciones precisas a quienes los representan a efecto de un entero cumplimiento en lo que en este clausulado se dispone. Con el fin de garantizar un efectivo cumplimiento de la legislación vinculada con la igualdad, la equidad y la total erradicación de la discriminación por sexo, diversidad sexual, edad, ideas políticas, discapacidad, raza, sindicación, u otros, las partes se comprometen a una acción preventiva, correctiva y punitiva para el impulso de condiciones y relaciones laborales sin discriminación y tolerancia cero.



CLÁUSULA N° 68.- CORRESPONDENCIA.

La correspondencia se cursará en original y duplicado entre el Presidente del Instituto o la persona a quién éste autorice o sus representantes patronales y la Junta Directiva de Sindicato o quien ésta designe.

Las partes contratantes quedan obligadas y se comprometen a contestar a más tardar, dentro del TERCER DÍA hábil, aquellas comunicaciones que por su propia naturaleza no requieran consulta. Pero en caso de que se requiera enviar correspondencia y/o consultar a la parte interesada, la contestación se hará dentro de un plazo de CINCO DIAS hábiles, salvo que la correspondencia y/o consulta haya de hacerse a la Junta Directiva o al Consejo Superior de Vigilancia del Instituto, en esos casos el plazo será prudencial y deberá adjuntarse la resolución respectiva, se esté o no en conflicto laboral, estos plazos se contarán a partir del día siguiente en que se hubiere recibido la correspondencia, para lo cual quien la reciba anotará en el duplicado de la misma, el día y la hora de la recepción y firmará la razón correspondiente.

Toda respuesta que se dé en cumplimiento de la presente cláusula deberá contener la resolución correspondiente en su caso, por escrito, siempre y cuando se enmarquen dentro de las leyes y demás disposiciones que rigen al Instituto. El Sindicato tendrá asignado un código de correspondencia, para comunicación interna con todas las unidades de la Institución.

CLÁUSULA N° 69.- INAMOVILIDAD DE REPRESENTANTES DEL SINDICATO Y DERECHOS A ESTABILIDAD LABORAL PARA MIEMBROS Y MIEMBRAS DE COMISIONES SINDICALES ESPECÍFICAS.



Los miembros(as) del Sindicato que ocupen cargos en la Junta Directiva, los(as) que ocupen cargos directivos en la **FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN** a la que esté afiliado el Sindicato en lo nacional e internacional, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, si no por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Cuando por ignorar la calidad de directivos y directivas sindicales, de federaciones y confederaciones a las que esté afiliado el Sindicato, el INPEP hubiera despedido, trasladado o desmejorado a un miembro(a) de éstas, está obligado a reinstalarlo(a) inmediatamente a su trabajo, en las mismas condiciones existentes a la fecha del despido y a pagarle el salario que por causa imputable al INPEP hubiera dejado de devengar el trabajador o trabajadora con cargo sindical o federal o confederal o devolver las condiciones laborales existentes antes de la acción de desmejora o traslado arbitrario.

Asimismo, los miembros(as) de la Comisión de Hacienda y Presupuesto, Honor y Justicia, Comité Femenino Sindical, Comité de Relaciones Laborales y comisiones bipartitas diversas, gozarán de estabilidad laboral y protección contra actos arbitrarios, bajo el derecho reconocido al representante sindical para realizar las actividades que en cada comisión se les haya designado, para el sólo efecto de llevar a cabo su cometido.

El Sindicato deberá comunicar al Instituto dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la elección o reelección, la nómina de los miembros(as) designados(as) a ocupar cargos de dirección sindical, federal y confederal y de comisiones específicas según sean los períodos de elección correspondientes.



CLÁUSULA N° 70.- CAPACITACIÓN SINDICAL.

El Instituto concederá licencia con goce de salario en los casos siguientes: Cuando se trate de eventos fuera del INPEP, un máximo de ocho personas trabajadoras simultáneamente, siempre y cuando dichos empleados (as) no pertenezcan a un mismo departamento o área de trabajo, en cada período de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, para que puedan asistir a seminarios, congresos, cursos, talleres de capacitación sindical, que se celebran fuera del INPEP o al exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, sociales, laborales, de seguridad y previsión social, cooperativismo, científicas y culturales.

Las licencias se concederán sin goce de salario, cuando estas sean reconocidas por otra institución. El Sindicato informará en la petición de la condición salarial del permiso. Cuando esta capacitación sindical o la concurrencia a congresos sindicales, federales y confederales fueran en el exterior, se concederán hasta por un período de tres meses y si fueren dentro del país, el permiso se otorgará por el tiempo que duraren dichos eventos o la capacitación, siempre y cuando no excedan de quince días.

Para los efectos de estos incisos se tomarán cuatro personas trabajadoras para que asistan al exterior y los cuatro restantes cuando se trate de eventos dentro del país, debiendo ser dichas personas trabajadoras escogidas de unidades diferentes, con el objeto de no ocasionar o evitar recargos de labores a las demás personas trabajadoras.

También cuando el Sindicato organice o imparta por su cuenta seminarios talleres, escuelas sindicales y eventos de tipo científico o cultural para sus afiliados y afiliadas dentro y fuera del INPEP, se solicitarán los permisos; para estos y aquellos, el Sindicato presentará por escrito con tres días hábiles de anticipación, los permisos correspondientes a la Gerencia, y ésta los autorizará. Para este inciso el límite de personas simultáneas será de diez personas trabajadoras, si se trata de un día laboral y hasta un máximo de cinco personas trabajadoras si se trata de una capacitación de más de un día laboral y que no exceda de quince días, en todo caso el personal seleccionado no deberá pertenecer a un mismo



departamento o área de trabajo. El permiso dado por la Gerencia es suficiente para la movilización de las personas trabajadoras para su asistencia al evento sindical de que se trate.

El INPEP, se reserva el derecho de comprobar si el trabajador o trabajadora está asistiendo a la capacitación sindical, para cumplir con ellos, el INPEP pedirá un informe al organismo que imparta la capacitación sindical; en caso de que el informe fuere desfavorable al trabajador o trabajadora con licencia, tendrá la oportunidad dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación para ejercer su derecho de defensa; si se comprobare la inasistencia del trabajador o trabajadora a la capacitación sindical éste queda en la obligación de reintegrar dentro de los cinco días hábiles posteriores al requerimiento que le hiciere el Instituto, la retribución que como salario hubiera devengado en el período de licencia, sin perjuicio de las demás acciones legales a que hubiere lugar.

Igual obligación tendrá aquel favorecido o aquella favorecida con la capacitación sindical en el exterior, si se quedare en el país de estudio, o no aprobare los estudios correspondientes. En todo caso se preferirán becas de estudio de capacitación sindical, que no impliquen erogación económica a cargo del INPEP.

En casos especiales donde se requiere una participación numérica de trabajadores mayor a los diez del apartado anterior, para constituir el evento de que se trate, la solicitud deberá ser hecha con cinco días hábiles de anticipación.

Para la necesidad en la actividad del Sindicato del uso de las instalaciones físicas de la institución, áreas de capacitación, del Centro de Recreación en la Costa del Sol y del equipo del INPEP, en jornadas sindicales, en días de descanso, festivos o de asueto; el Sindicato comunicará a la Gerencia del Instituto con tres días de anticipación, quien comunicará al Sindicato la autorización, así como a donde corresponda para el ingreso de las personas relacionadas con la actividad sindical.



Cuando se trate de peticiones dentro de estos días de descanso o de asueto o festivos más allá de los horarios laborales que tengan para el desarrollo de actividades de organismos de desarrollo, igualmente la Gerencia utilizará el mismo procedimiento para su autorización para el ingreso y desarrollo.

El INPEP destinará fondos para el alquiler de locales destinadas a actividades de capacitación, formación sindical o asambleas de personas trabajadoras, para ello se estudiará la solicitud del sindicato y las condiciones financieras para su aprobación a estos eventos.



CLÁUSULA N° 71.- PERMISOS PARA DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS SINDICALES.

El Instituto continuará concediendo a los Directivos Sindicales, Federales y Confederales que laboran para el INPEP, los permisos que soliciten para el ejercicio de sus cargos de manera parcial o completa según las necesidades y requerimientos del Sindicato, estos permisos serán con goce de salario.

Para los efectos del control administrativo y disciplinario de los directivos y directivas sindicales, federales y confederales, en aquellas necesidades como ingresos y salida de la oficina del INPEP, permisos personales, oficiales, sindicales, licencias y demás asuntos con carácter laboral, sindical y administrativo que les competen, será responsabilidad de la Secretaría General del Sindicato ejercer tal función y a falta de ésta, la Secretaría de Organización y Asuntos Estratégicos delegada por aquélla.

Por ningún motivo o razón los directivos sindicales, federales y confederales serán excluidos de aquellas actividades institucionales que buscan desarrollar al personal como evaluaciones de mérito, capacitación administrativa, becas, aumentos de salario, nivelaciones salariales, horas extras, viáticos, u otro tipo de prestaciones contenidas en el contrato colectivo.

Los directivos sindicales, federales y confederales tendrán acceso únicamente al local sindical, en horarios fuera de la jornada laboral, en días de descanso semanal y días de asueto o festivos, debiendo guardar la debida compostura dentro de las instalaciones. La Subgerencia Administrativa dará a conocer a la Sección de Vigilancia, el listado de directivos sindicales, federales y confederales para efectos del cumplimiento de la presente cláusula.



CLÁUSULA N° 72.- GARANTÍA SINDICAL, FEDERAL Y CONFEDERAL.

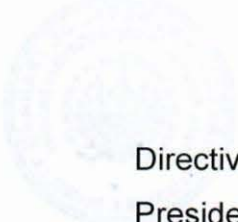
La garantía sindical para el ejercicio pleno de los derechos a organización, contratación colectiva y huelga, está garantizada por el Art. 47 de la Constitución de la República y el Art. 248 del Código de Trabajo, así como de aquella normativa internacional pertinente ratificada por el país. En casos de detención administrativa, provisional o desaparecimiento de un Directivo Sindical, Federal o Confederal, éste no perderá su calidad de persona trabajadora de la Institución, debiendo reunir en caso de desaparecimiento, caracteres notorios y publicitarios, para conservar sus derechos. Una vez recuperada su libertad o su apareamiento público, será de nuevo incorporado o incorporada previa solicitud por escrito del Sindicato. El desaparecimiento para tal efecto, será considerado hasta un período de un año. En los casos mencionados, el INPEP reconocerá el tiempo que dure la suspensión de labores, como tiempo de servicio para efecto del goce de aquellas prestaciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Trabajo y que requieran del tiempo mínimo para tal goce, reconociendo en todo caso su antigüedad. El INPEP, a través de la Presidencia se compromete a dar un informe final sobre la situación que lleve a reivindicar el nombre: de la persona trabajadora, en caso de ser favorable el fallo judicial. En el caso de desaparecimiento, pasado el año a que se refiere el inciso segundo y la persona no apareciere, se producirá automáticamente la terminación del contrato individual de trabajo o nombramiento, pero si se tratare de detención provisional no tendrá aplicación el término del año y su contrato se mantendrá en suspensión no perderá su calidad de persona trabajadora, en tanto no sea condenado por sentencia ejecutoriada. En ambos casos la terminación del contrato individual de trabajo o del nombramiento será sin responsabilidad para el INPEP. Los directivos sindicales, federales y confederales dentro de la institución quedan protegidos en su trabajo y no podrán ser despedidos, desmejorados, trasladados por las acciones u omisiones que hagan en el ejercicio de sus cargos de conformidad a la ley y al presente contrato colectivo de trabajo.



CLÁUSULA N° 73.- REUNIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DEL INPEP.

La Junta Directiva del Sindicato, de manera parcial o total, sostendrá reuniones inmediatas y periódicas según necesidades, conflictos o puntos de agenda con la Presidencia y/o Gerencia, debiendo asignar el tiempo necesario y de acuerdo a una programación específica de reuniones calendarizadas y aprobadas de común acuerdo. Las partes podrán proponer temas o agendas de discusión y una vez consensuadas implicará su diálogo, discusión y negociación, dando respuesta a los conflictos con soluciones de prevención o tratamiento resolutivo de los problemas laborales, sindicales, administrativos, de seguridad social, previsionales e institucionales en general. Las reuniones tienen como finalidad darle respuesta a situaciones laborales e institucionales no resueltos en el Comité de Relaciones Laborales, como también aquellos problemas que requieran de una solución inmediata por tratarse de casos de emergencia o de urgencia. Para estos últimos, se efectuarán reuniones extraordinarias en un plazo menor al acordado en el procedimiento normal. Si a consecuencia de dichas reuniones hay necesidad de respuesta por escrito, se estará a lo dispuesto en la cláusula de correspondencia. El Sindicato sostendrá reuniones con el resto de funcionarios institucionales y viceversa, según la necesidad o interés de ambas partes y de acuerdo a la naturaleza de la situación o problema a ser tratado. En cualesquiera de las reuniones que el Sindicato sostenga ya sea con la Presidencia y con funcionarios o funcionarias del INPEP, se levantará un acta donde queden contenidos los acuerdos y compromisos a que ambas partes pudieran haber llegado. Sobre la base informativa de acuerdos y compromisos de los resultados de estas reuniones ambas partes se comprometen a su divulgación al resto de la población laboral por vía del sistema de comunicación propio del Sindicato, oficial e institucional que sea más conveniente y expedito. El Sindicato, se reserva el derecho a ventilar y plantear el tema o problema de su interés a la Junta Directiva de INPEP, para ello cursará la correspondiente nota, para tal fin, quien resolverá de conformidad con la ley y normas reguladas en el presente contrato colectivo de trabajo. En este caso la Junta Directiva es la autoridad administrativa máxima de la Institución y es una entidad con capacidades y facultades para armonizar las relaciones laborales y darle respuesta equitativa y justa a las peticiones elevadas a dicha instancia. El Sindicato será informado de dichas gestiones y sus resultados ante la Junta

SINDICATO DE TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DEL INPEP
103
SITINPEP
15 FEB. 04



Directiva a través de los propios directores/ as, comisiones de Junta Directiva, del Director Presidente o de la Gerencia como Secretaría de dicho organismo. Cuando el Sindicato ampare una petición con una solicitud de audiencia, ésta deberá concederse dentro de los mecanismos institucionales y dentro del marco de interés, reconocimiento y respeto para ambas partes, en la sesión de Junta Directiva donde está siendo conocida la petición o dentro del término que la Junta Directiva pueda señalar, sin ir en detrimento del derecho de petición y respuesta contemplado en el artículo 18 de la Constitución, y del derecho de acceso a la información pública como manifestación de la libertad de información.



CLÁUSULA N° 74.- CUOTAS SINDICALES, SU RETENCIÓN Y PAGO AL SINDICATO.

El Instituto deducirá cada mes del salario, el día de su cancelación, la cuota sindical; así también del pago en concepto de vacaciones, bonificación y aguinaldo y de otras prestaciones que gocen o puedan gozar las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias correspondientes, de conformidad con la última nómina que obre en su poder. enviada por el Sindicato. El Sindicato hará, por escrito, del conocimiento del Departamento de Tesorería del Instituto cuando sea el caso sobre el ingreso de nuevas afiliaciones y de las separaciones que hubieran ocurrido por cualquier causa. Las cuotas sindicales extraordinarias se deducirán del pago en concepto de vacaciones correspondientes a Semana Santa, agosto y fin de año; así como del pago de bonificación y aguinaldo de los meses de junio y diciembre de la bonificación por el costo de vida en noviembre y de otras prestaciones acordadas que se paguen o se pudieran acordar en el futuro. El Sindicato por medio de la Secretaría de Finanzas notificará los cambios de las cuotas ordinarias y extraordinaria por escrito al mencionado departamento, en un plazo no menor de ocho días antes de efectuarse el pago de salarios y/o de prestaciones. En ambos casos, el departamento correspondiente hará llegar al Sindicato el valor en cheque del monto total descontado a más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores. El Sindicato extenderá los correspondientes recibos firmados por la Secretaría General y de Finanzas de la Junta Directiva. El Departamento de Tesorería podrá descontar, a personas trabajadoras no afiliadas de: su salario cuotas de contribución o sociales, autorizadas por éstos; presentando el Sindicato la orden de descuento correspondiente que autorizan dichas personas trabajadoras. El instituto no podrá dejar de deducir las cuotas sindicales mientras no haya recibido comunicación del sindicato por escrito, o del Ministerio de Trabajo, en tal sentido o en su defecto al presentar por parte de la persona trabajadora la copia del acta de desafiliación de la comparecencia a que se refiere la ley, so pena de incurrir en sanciones administrativas que lleven a compensar el daño económico causado al sindicato.



CLÁUSULA N° 75. OFICINA DEL SINDICATO.

El Instituto mantendrá dentro de sus instalaciones físicas un local para el normal funcionamiento del Sindicato con el recurso humano, el mobiliario y equipo necesario, adecuado y suficiente para cumplir con las funciones y necesidades del SITINPEP.

El Sindicato podrá hacer uso adecuado y racional del equipo de reproducción del Instituto, asimismo contará con la papelería y útiles necesarios para cubrir los requerimientos de un adecuado funcionamiento del Sindicato y para este efecto la requisición será hecha a través del Área de Compras institucionales. Se entiende que el mobiliario y equipo existente en la oficina y asignado al Sindicato, deberá estar inventariado en los registros que lleva la institución a la fecha, y es propiedad del INPEP. Para los efectos contables y de inventario, el INPEP asignará al Sindicato un código por el área encargada.

Cuando el Sindicato necesite la colaboración y asistencia de cualesquiera departamento o área del INPEP, entendiéndose aquélla de índole humana, material, orientación de procedimientos, información administrativa, asesoría técnica, planificación institucional y otras que tengan por objeto la provisión de mantenimiento y solución de problemas que afectan el buen funcionamiento de la oficina sindical, solicitará sus servicios a las diferentes jefaturas de departamento o por intermedio de la Gerencia del INPEP, quien autorizará a la jefatura respectiva sin mayor restricción evacuar la necesidad de la oficina del Sindicato.

Para los efectos de fallas en la infraestructura, de los equipos, sistemas eléctricos, de fontanería u otros, así como del mobiliario dentro de la oficina del Sindicato y que son propiedad del Instituto, el Sindicato girará solicitud escrita a donde corresponda para resolver el problema, el cual se atenderá con la oportunidad que la situación amerite.

El Sindicato también podrá hacer uso de equipos técnicos que el INPEP dispone, tales como: computadoras portátiles, cámaras de videos, sonido, bocina, micrófonos, consolas, cañón, pantallas, proyectores, para lo cual llenará una solicitud de concesión durante el tiempo que lo requiera, en ningún caso la Institución negará la petición del Sindicato.



CLÁUSULA N° 76.- TRANSPORTE A DIRECTIVA SINDICAL.

El Instituto facilitará transporte a los Directivos(as) Sindicales, para el desempeño de las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos, previa solicitud con la debida anticipación y acuerdo con la unidad encargada.

Y en caso de necesidad, el Sindicato solicitará de la misma manera el alquiler de uno o dos buses para las actividades sociales y culturales que programe y desarrolle el Sindicato en beneficio de sus afiliados(as).



CLÁUSULA N° 77.- RELACIONES LABORALES ENTRE EL INPEP Y EL SITINPEP.

El Sindicato y la Administración del INPEP evaluarán periódicamente el nivel del desarrollo de las relaciones laborales-entendidas éstas como todas aquellas acciones sociales, laborales y administrativas que fortalecen la relación entre los derechos y obligaciones contenidos en el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo. El Sindicato y el Instituto con el objeto de fortalecer las relaciones laborales que refuercen la visión y misión institucional y en razón a la función de armonizar los intereses de las personas trabajadoras con el Instituto como empleador, se acuerda el impulso de políticas laborales, administrativas, institucionales, abiertas y participativas con el Sindicato, en todos aquellos intereses que afecten a las personas trabajadoras, así como a población cotizante y pensionada. El INPEP para los efectos de potenciar y desarrollar una administración eficiente, participativa y transparente, hará reuniones en los meses de enero y julio de cada año con todo el personal, con el propósito de conocer la situación del Instituto en materia de seguridad social, administración y desarrollo del talento humano, financiera, planificación estratégica y operativa,, así como intercambiar informaciones e impresiones, pudiendo cualesquiera de las personas trabajadoras asistentes hacer las preguntas que considere necesarias, asimismo, conocer sobre políticas públicas en materia de seguridad social, impulsadas por el Gobierno a través de la Administración del INPEP, que requieran del concurso de quienes habrán de aplicarlas para el beneficio de cotizantes y pensionados. Para el cumplimiento de esta cláusula, el ejercicio administrativo del INPEP deberá ser en todo momento con carácter abierto, democrático, participativo y transparente. Sí en casos donde cabe la posibilidad de cambiar, ampliar y administrar mejor el contenido del contrato colectivo de trabajo, las partes podrán hacerlo con base a la persona jurídica que cada una representa, mediante un acta que servirá de adscripción al contrato colectivo, para una mejor aplicación del presente contrato colectivo.



CLÁUSULA N° 78.- PRESTAMOS PERSONALES E HIPOTECARIOS.

La Administración del INPEP y el Sindicato continuarán dando tratamiento o revisando la situación de la cadera de préstamos personales e hipotecarios a cargo del INPEP en lo que concierne a historiales y expedientes de créditos otorgados a personas trabajadoras en el pasado; y se comprometen a revisar de manera conjunta o separada aquellos de estos que están afectando a las personas trabajadoras del INPEP en sus intereses, quienes podrán impulsar escritos e informaciones con peticiones para resolver alguna situación en el proceso de liquidación del préstamo.

Este tipo de peticiones se enmarca dentro de los aspectos legales de protección social, seguridad económica y de justicia social para con los derechos de vivienda y de desarrollo humano de la familia de la persona trabajadora.

El mecanismo es dirigir la petición de manera colectiva o individual a la Gerencia para que ésta conozca de la situación y pueda ser valorada para una propuesta de solución a la petición, en los plazos prudenciales y de acuerdo a la naturaleza del problema planteado.

La aceptación de la presente cláusula no debe entenderse como que el INPEP concederá nuevos préstamos a sus empleados, ya que la Institución - de conformidad al Artículo 217 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, no permite la concesión a nuevos préstamos.



CLÁUSULA N° 79.- VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia el día uno de enero del año dos mil veintiuno. Su plazo será de dos años prorrogables automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato vigente. Según el ordinal cuarto del Decreto Legislativo novecientos cincuenta y tres (953) del Sistema de Escalafón Salarial de fecha veintiséis de abril de mil novecientos ochenta y ocho, y el acuerdo de la Presidencia del INPEP con fecha veinticinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, las personas trabajadoras del Instituto gozarán de los aumentos de salarios decretados por el Gobierno de la República en todo su carácter de generalidad o especificidad.

