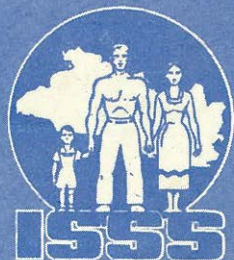


LAUDO ARBITRAL



INSTITUTO SALVADOREÑO
DEL SEGURO SOCIAL

2000 • 2003

LAUDO ARBITRAL

de Conflicto Colectivo de Trabajo entre
el Instituto Salvadoreño del Seguro Social
y el Sindicato de Trabajadores del
Instituto Salvadoreño del Seguro Social,
ISSS • STISSS



Febrero 2000

Sentado a las diez horas del día cuatro de febrero del año dos mil, por el Tribunal de Arbitraje formado por el Licenciado Antonio Escalante, como representante del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Licenciado Félix Ulloa hijo, como representante del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y el Licenciado Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez, designado por la Dirección General de Trabajo, quienes acreditaron su calidad fehacientemente.

INSCRITO a las quince horas y cincuenta minutos del día cuatro de febrero del año dos mil, bajo el número **DIEZ**, de folios doscientos noventa y dos frente al trescientos veinte vuelto del Libro **NONAGÉSIMO CUARTO** de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo, que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo. Se hace constar que se tuvieron a la vista las actas de nombramiento y juramentación de los árbitros.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES: San Salvador, a los cuatro días del mes de febrero del año dos mil.

Ante mi:

MIRNA LORENA FLORES
Secretario

Lic. JOSÉ CARLOS RODEZNO ORANTES
Jefe del Departamento Nacional de
Organizaciones Sociales

**LAUDO ARBITRAL de Conflicto Colectivo de Trabajo entre el
Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de
Trabajadores del el Instituto Salvadoreño del Seguro Social
Febrero 2000**

Tribunal Arbitral: San Salvador, a las diecisiete horas del día tres de febrero de dos mil.

Las presentes diligencias corresponden a los conflictos colectivos de carácter económico entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en lo sucesivo se denominará STISSS, y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en lo sucesivo se denominará ISSS, relativo a revisión de contrato colectivo de trabajo celebrado entre las entidades mencionadas.

CONSIDERACIONES:

(A) ETAPA DE TRATO DIRECTO.

(a) Solicitudes.

(a.1) Solicitud del STISSS.

Mediante escrito presentado a las 10 horas 30 minutos del 23 de abril de 1999, ante la Dirección General de Trabajo, por el señor Oscar Arnoldo Aguilar Hernández, como secretario general y representante legal del STISSS, solicitó también la revisión del contrato colectivo de trabajo suscrito entre su representado y el ISSS, acompañando el pliego de peticiones, el cual se expresa en los siguientes términos: "De conformidad a lo estipulado en el art. 482 literal ch) del Código de Trabajo, hago una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que baso el pliego de peticiones, siendo éstos: En la actualidad, a la vez de existir un incremento substancial en los servicios básicos de la población, como agua, luz, teléfono, y el costo elevado de la canasta básica, lo cual vino a incrementar el fenómeno natural del huracán MITCH, existen también por otra parte, una devaluación de los salarios que perciben los trabajadores, los cuales han perdido el valor adquisitivo que de los mismo se tenía hace dos años. Asimismo, es de tener en cuenta, que por la falta de aprobación del Presupuesto General de la Nación, independientemente de los motivos

que se tengan para no hacerlo, el trabajador se ha visto afectado por tal medida, al grado de que no ha recibido algunas prestaciones económicas logradas a través de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo y por el contrario, su ingreso se ve afectado seriamente por el aumento decretado en el mes de octubre del año próximo pasado, por las AFPs, con la nueva ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. En conclusión, existe una desproporción abismal entre los ingresos percibidos por los trabajadores, en relación con el actual costo de vida per cápita de la población; estudios realizados, revelan que el ingreso mínimo, con el cual el trabajador puede satisfacer sus necesidades, es de cinco veces el salario mínimo decretado por el Gobierno, no incluyendo aún, en esa cantidad, una optimización de su nivel de vida. Que teniendo como parámetro las premisas anteriores, se hace necesario y de vital importancia para el gremio de trabajadores afiliados a un Sindicato, el buscar y concertar por medio de la ley, soluciones negociadas y acordes a la realidad actual, para satisfacer en parte la precaria situación económica y que sirvan como paliativo a fin de minimizar el impacto de la pobreza en que se encuentra sumergida la mayoría de la clase trabajadora.

(a.2) Solicitud de ISSS.

Por otra parte, mediante escrito presentado a las 15 horas del 30 de abril de 1999, ante la Dirección General de Trabajo, por el Licenciado Manuel Francisco Pérez Rivas, como apoderado del ISSS, solicitó la revisión del contrato colectivo de trabajo suscrito entre su poderdante y el STISSS, acompañando el pliego de peticiones, el cual se expresa en los siguientes términos: "El pliego de peticiones se basa en fundamentos tales como la difícil situación económica por la que atraviesa la Institución que represento, en los artículos 269, 271, 272, 273 y 274 del Código de Trabajo, en los artículos 481 y siguientes del mismo cuerpo de leyes, en la Cláusula No. 80 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y además de lo anterior en la necesidad de regular en una forma más efectiva las relaciones de trabajo entre dicha institución y sus trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo y brindar un mejor servicio a los usuarios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social."

(b) Admisión de solicitudes.

Ambas solicitudes fueron admitidas; se hicieron llegar a cada parte original de la solicitud y del respectivo pliego de peticiones, a efecto que las comisiones del STISSS e ISSS se reunieran para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarían a cabo las sesiones de negociación.

(c) Sesiones de negociación.

Consta en el expediente que la primera sesión de negociación se llevó a cabo el 16 de junio de 1999, y la última el 12 de noviembre de 1999, habiéndose acordado, durante las distintas sesiones, la aprobación de las cláusulas que a continuación se relacionan, conforme al siguiente detalle:

Cláusulas aprobadas con la misma redacción del contrato vigente:

- No. 1. Objeto y finalidad.
- No. 2. Reconocimiento del Sindicato.
- No. 3. Representantes del Instituto.
- No. 4. Representantes del Sindicato.
- No. 5. Facultades del Instituto.
- No. 6. Respeto mutuo y obediencia.
- No. 7. Ejecución del trabajo.
- No. 8. Implementos de trabajo.
- No. 9. Conservación de los implementos de trabajo.
- No. 10. Justificación de inasistencia al trabajo.
- No. 11. Obligaciones y prohibiciones generales.
- No. 12. Permisos y licencias: Literales (a), (b), (c), (d), (g), (h), (j), (m).
- No. 13. Técnicos extranjeros.
- No. 14. Trabajadores por contrato y por planilla.
- No. 15. Tiempo de tolerancia.
- No. 18. Audiencia a los trabajadores.
- No. 19. Expedientes personales.
- No. 21. Término de prueba.
- No. 23. Comisión Mixta del Escalafón.
- No. 27. Sustituciones.
- No. 30. Revisión del Sistema Escalafonario.
- No. 31. Jornada de trabajo, horarios y turnos.
- No. 32. Descanso semanal.

- No. 34. Trabajo en tiempo extraordinario.
- No. 35. Remuneración del trabajo en tiempo extraordinario.
- No. 36. Derecho de estabilidad.
- No. 37. Inamovilidad sindical.
- No. 38. Vacaciones.
- No. 41. Alimentación y pausa para tomar alimentos.
- No. 42. Venta de alimentos.
- No. 44. Local para cambiarse de ropa.
- No. 45. Transporte.
- No. 53. Anteojos para los trabajadores.
- No. 56. Ayuda en caso de muerte.
- No. 59. Comité de seguridad e higiene industrial.
- No. 60. Baños y lavamanos.
- No. 61. Mantenimiento de botiquines.
- No. 62. Normas especiales para el personal de Radiología y Cobaltoterapia.
- No. 64. Local para el Sindicato.
- No. 65. De la ley de salarios y presupuesto general.
- No. 66. Reglamento interno de trabajo.
- No. 67. Fianzas para el desempeño de labores.
- No. 68. Asistencia jurídica.
- No. 69. Autorización de descuentos.
- No. 70. Formalidades de los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato.
- No. 71. Invalidez de arreglos, convenios y transacciones.
- No. 72. Solución de quejas y conflictos.
- No. 73. Suspensión colectiva de trabajadores.
- No. 74. Reglamentos derivados del contrato.
- No. 75. De la interpretación del contrato.
- No. 76. Correspondencia.
- No. 77. Derechos de asesores.
- No. 78. Aplicabilidad de Decretos Legislativos y Ejecutivos.

Cláusulas aprobadas con nueva redacción:

- No. 12. Permisos y licencias: Literales (e), (f), (i), (k), (l), (n).
- No. 16. Capacitación y adiestramiento.
- No. 17. Becas.

- No. 20. Prescripción de sanciones disciplinarias.
- No. 24. Promoción interna.
- No. 25. Reclutamiento externo.
- No. 29. Traslados y permutas de los trabajadores
- No. 33. Días de asueto.
- No. 43. Uniformes y ropa especial.
- No. 58. Descanso prenatal.

En vista que ambas partes no lograron llegar a un acuerdo sobre la totalidad de las peticiones formuladas por cada una de las entidades en conflicto, se consideró dar por agotada la etapa de trato directo.

(B) ETAPA DE CONCILIACIÓN.

(a) Inicio de la conciliación.

En virtud de resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo, a las 15 horas del 15 de noviembre de 1999, se acordó dar por terminada la etapa de trato directo y dar inicio a la etapa de conciliación.

(b) Señalamiento de reuniones y acumulación de expedientes.

Por resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo a las 10 horas y 20 minutos del 22 de noviembre de 1999, se acordó celebrar la primera reunión de conciliación el 23 de noviembre de 1999; y, al mismo tiempo, se resolvió acumular los expedientes que contienen los pliegos de peticiones presentadas por el STISSS e ISSS.

(c) Reuniones de conciliación.

Consta en el expediente que la primera sesión de conciliación se llevó a cabo el 23 de noviembre de 1999, y la última el 10 de diciembre de 1999. Todas se celebraron en la Dirección General de Trabajo, ante la Delegada designada por esa Dirección, bachiller Rosario Eugenia Alfaro.

En esta etapa se acordó la aprobación, con la misma redacción del contrato vigente, de las cláusulas que a continuación se relacionan:

- No. 39. Aguinaldo.
- No. 40. Prima especial.
- No. 46. Viáticos.
- No. 47. Prestaciones por incapacidad.

- No. 49. Vivienda para los trabajadores.
- No. 50. Contribución para instalaciones sociales, culturales, artísticas y deportivas.
- No. 51. Contribución para Salud.
- No. 52. Contribución para actividades culturales, artísticas, deportivas y similares.
- No. 57. Seguro de vida.
- No. 63. Retención de cuotas sindicales.

En vista de haber finalizado el plazo establecido en el art. 496 del Código de Trabajo, para llevar a cabo las reuniones correspondientes a la etapa de conciliación, la Delegada devolvió las presentes diligencias al Director General de Trabajo para continuar el trámite correspondiente.

(C) ETAPA DE ARBITRAJE.

(a) Inicio de arbitraje y nombramiento de árbitros e instalación del Tribunal.
 En virtud de resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo, a las 12 horas y 30 minutos del 13 de diciembre de 1999, se declaró terminada la etapa de conciliación y habiendo transcurrido más de 24 horas después de la notificación de la referida resolución sin que ninguna de las partes hubiera manifestado su decisión de desistir de los presentes conflictos, por resolución dictada por la citada Dirección General a las 11 horas del 20 de diciembre de 1999, se acordó someter los conflictos colectivos a arbitraje obligatorio, designándose como arbitradores al Licenciado Félix Ulloa h. por parte del STISSS, al Licenciado Antonio Escalante por parte del ISSS; y no existiendo acuerdo entre ambos para el nombramiento del tercer árbitro, la Dirección General de Trabajo nombró como tercer árbitro y presidente del tribunal al Licenciado Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez.

Posteriormente a la juramentación de cada uno de los árbitros, la Dirección General de Trabajo, en virtud de resolución pronunciada a las 10 horas del 5 de enero del presente año, les dió posesión de sus cargos, entregándole al presidente del tribunal arbitral, el expediente relativo a las presentes diligencias.

(b) Audiencia de avenimiento.

Según resolución pronunciada por el tribunal arbitral a las 8 horas y 30 minutos del 7 de enero del corriente año, se señaló las 10 horas del 10 de enero del presente año, en la sede, del tribunal, situada en el segundo nivel de las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Paseo General Escalón número 4122, de esta ciudad, para celebrar la audiencia con el objeto de intentar por última vez el avenimiento de las partes en conflicto, y habiendo comparecido los miembros de cada Comisión Negociadora, únicamente se acordó el avenimiento de la cláusula No. 48 Despensas Familiares, quedando aprobada en los siguientes términos:

"Cláusula No. 48 DESPENSAS FAMILIARES. Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores. Una comisión bipartita administrará el buen funcionamiento de esta prestación; para tal efecto se elaborará un reglamento especial en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la inscripción de este contrato. La despensa que funciona actualmente dentro de la institución, se liquidará en un plazo de ciento ochenta días contados a partir de la aprobación del reglamento antes mencionado, con sus activos fijos para el cumplimiento crediticio con el fondo de protección, del instituto y otras instituciones o empresas. El personal que se encuentra laborando actualmente en la misma, será ubicado en otros puestos dentro de la institución, conservando su clase en el tabulador y los respectivos salarios. Mientras no se liquide totalmente la despensa, los pagos por los servicios básicos como: energía eléctrica, agua, teléfono, los pagará el Instituto."

Concluida la audiencia de avenimiento y no existiendo acuerdo en el resto de las cláusulas sujetas a arbitraje, por efectos de orden práctico, se relacionan las cláusulas del contrato aprobadas hasta esta etapa del proceso:

OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO; REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES; Y FACULTADES DEL INSTITUTO

CLÁUSULA No. 1.- OBJETO Y FINALIDAD. El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto regular:

- a) Las condiciones generales en que el trabajo debe ejecutarse en el Instituto;
- b) Las prestaciones que se originen para los trabajadores con ocasión del mismo; y
- c) Los deberes de éstos como servidores del Instituto y de los de éste para con aquéllos.

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

CLÁUSULA No. 2.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. El Instituto reconoce la personería jurídica del Sindicato para actuar como Representante de los trabajadores de aquél, en todas aquellas cuestiones que afecten sus intereses como tales. Todo lo concerniente al cumplimiento del presente Contrato será tratado por el Instituto y el Sindicato, a través de sus Representantes y/o apoderados.

CLÁUSULA No. 3.- REPRESENTANTES DEL INSTITUTO. Son representantes del Instituto en sus relaciones con el Sindicato, y por lo tanto facultan y obligan a aquel en la aplicación del presente Contrato y demás instrumentos normativos que se deriven de éste, además del Director General, los siguientes funcionarios:

- a) El Subdirector General;
- b) El Director Ejecutivo;
- c) Los Jefes de Divisiones y Unidades;
- d) Los que ejerzan cargos de Supervisión, Dirección y Jefatura de alguna Dependencia o Unidad Administrativa, Médica o Técnica.

Los trabajadores mencionados en la presente cláusula, los nombrados por el Consejo Directivo, así como los asesores temporales o permanentes, colaboradores, secretarías, ordenanzas, motoristas y personal de seguridad

de la Dirección General, Subdirección General, Dirección Ejecutiva y Secretaría General y cualquier otro elemento de organización de apoyo directo a la Dirección General, se consideran empleados de confianza y en consecuencia no serán de la competencia de la Comisión Mixta del Escalafón.

Los mencionados de la letra d) conservan el derecho de ser representados por el Sindicato en la defensa de sus intereses como servidores del Instituto.

CLÁUSULA No. 4.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO. Son representantes del Sindicato en sus relaciones con el Instituto, por lo tanto sus gestiones facultan y obligan a aquel, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo, los miembros de la Junta Directiva y los representantes que ésta nomine en cada Centro de Atención.

La Junta Directiva del Sindicato nominará 60 representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los trabajadores del Centro de Atención donde estuvieren destacados. A partir de la vigencia del Presente Contrato, a medida que se vayan creando nuevos centros de atención permanentes, la Junta Directiva del Sindicato podrá nominar un representante en cada uno de dichos centros, quien tendrá que ser trabajador del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán a su centro de atención. Si un centro de atención desaparece, con el mismo desaparece el representante nombrado por la Junta Directiva del Sindicato. Sin perjuicio de lo ordinal segundo del Artículo 226 del Código de Trabajo, el Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos y dentro del mismo lapso la nómina de los representantes de ésta. Los representantes sindicales a que se refieren los incisos segundo y tercero de esta cláusula y los representantes de las Comisiones Especiales, continuarán en sus cargos hasta que el Sindicato comunique a la Dirección General su reelección o sustitución, sin que en ningún caso pueda exceder del 31 de marzo del año entrante.

CLÁUSULA No. 5.- FACULTADES DEL INSTITUTO. El Sindicato reconoce el derecho del Instituto de manejar en forma exclusiva la administración de los

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

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

CAPÍTULO II **DEL PERSONAL**

CLÁUSULA No. 6.- RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA. Los trabajadores guardarán a sus Jefes la debida consideración y respeto, acatando las órdenes e instrucciones que reciban de ellos en lo relativo a la ejecución de obligaciones en el desempeño de las labores correspondientes a su cargo. Asimismo, los jefes guardarán a los trabajadores el debido respeto y consideración, absteniéndose ambos de maltratarse de obra o de palabra.

CLÁUSULA No. 7.- EJECUCIÓN DEL TRABAJO. Los trabajadores desempeñarán las labores correspondientes a su cargo, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en el lugar y tiempo señalados al efecto. A falta de instrucciones especiales las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida, a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad. En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de seguridad e higiene.

Los trabajadores están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observen en los servicios que la Institución presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del Instituto, a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores, a los beneficiarios y asegurados, a las propiedades del Instituto o terceras personas.

CLÁUSULA No. 8.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO. El Instituto está en la obligación de proporcionar a sus trabajadores inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor: útiles, herramientas, equipo, implementos y los materiales que sean necesarios para que ejecuten con la debida eficiencia y seguridad sus labores. Asimismo, el Instituto proporcionará las prendas de uso personal, tales como: botas, guantes, anteojos, mascarillas, etc. con especificaciones recomendadas por el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, y que fueren necesarias de conformidad a la índole de las labores que realicen los trabajadores. A quienes tengan que desempeñar todo o parte de su trabajo a la intemperie se les dotará de su correspondiente equipo impermeable. Es obligación del trabajador, como medida preventiva, el uso apropiado de los implementos y prendas proporcionadas para el desempeño de su trabajo, con el objeto de prevenir un riesgo profesional.

CLÁUSULA No. 9.- CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO. Los trabajadores se obligan:

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

En caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, el trabajador inmediatamente, lo hará del conocimiento del Instituto por medio de su jefe inmediato y cooperará con el fin de establecer la verdad de los hechos. Para realizar la investigación se le notificará lugar, día y hora al representante Sindical correspondiente, caso contrario será nulo su resultado.

Si como resultado de la investigación se estableciera alguna

responsabilidad del trabajador, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo el valor respectivo. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación del Instituto podrá hacer uso, por medio del Sindicato, del derecho a que se refiere la cláusula, "SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS" del Contrato Colectivo.

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

CLÁUSULA No. 10.- JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO. Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) el goce de vacaciones o licencias;
- b) la suspensión disciplinaria;
- c) las causas que según la ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo; y
- d) todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

El trabajador que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso inmediato al Instituto por cualquier medio a través de su jefe inmediato y en su ausencia a su instancia superior, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo y el lugar en que se encontrare. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo a más tardar en los próximos cinco días hábiles posteriores a su incorporación y solicitará, conforme a la cláusula respectiva, el permiso correspondiente. Las Jefaturas están obligadas a tramitar las justificaciones que los trabajadores presenten en el plazo antes mencionado.

La regulación, procedimiento y demás aspectos relativos al anterior inciso serán establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA No. 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES. Los trabajadores al servicio del Instituto, deberán cumplir las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo del ISSS y, demás disposiciones legales, aplicables al Instituto, y especialmente las siguientes:

- a) Los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con asegurados, derechohabientes, autoridades o público en general, deberán ser corteses y atentos en sus relaciones con ellos; estando obligados también, a evitar que terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los bienes intereses de la institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal;
- b) Los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán observar una conducta adecuada y una presentación decorosa; y
- c) Los trabajadores de turno en actividades continuas están en la obligación de proseguir en su trabajo en horas extraordinarias cuando no fuesen relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. El Instituto velará porque los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de los trabajadores. El trabajador deberá avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no haya sido relevado. Los trabajadores están obligados a continuar su trabajo en horas extraordinarias, hasta el límite antes dicho, sin necesidad de orden, aviso o instrucciones adicionales, siempre que se encuentren ocupados en labores que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio. En caso de emergencia como incendio, guerras, terremoto, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por el Instituto, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que el Instituto, analizada la circunstancia, determinase lo contrario.

CLÁUSULA No. 12. PERMISOS Y LICENCIAS. El Instituto concederá permiso a sus trabajadores para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los siguientes casos:

- a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañero(a) de vida, de sus

ascendientes, descendientes en línea recta y hermanos (as), lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la Institución.

La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero el Instituto en los casos de muerte, pagará la prestación equivalente al salario ordinario de seis días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente, estos días se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose éstos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera de cuidado directo del trabajador; comprobada la necesidad con constancia médica de que el trabajador asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días consecutivos en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a esta letra, excederá de treinta días en un mismo año calendario.

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

Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.

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

c) Por contraer matrimonio civil el trabajador, hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio civil. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no

prolongarán la duración de ésta.

d) Para recibir las prestaciones que otorga el Instituto a los asegurados, con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario.

e) Los trabajadores que cursen estudios universitarios o técnicos, gozarán de permiso remunerado hasta por tres horas diarias para asistir a sus clases, siempre y cuando los interesados justifiquen la necesidad de la licencia y la presenten a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases.

Se entenderá por estudios o cursos técnicos aquellos que tengan como prerequisite, título de bachiller y que sean impartidos en Instituciones Universitarias o Centros de Estudio Tecnológicos o de Estudios Superiores debidamente acreditados por el Ministerio de Educación.

Para gozar de esta prestación, el peticionario deberá estar nombrado en carácter permanente, con una jornada mínima de seis horas diarias, en ley de salario; contrato o planilla y tener como mínimo seis meses de servicio en el Instituto, para calcular este período se tomarán en cuenta los interinatos, sean estos continuos o discontinuos, que el trabajador haya realizado antes de su nombramiento.

A los estudiantes que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto les concederá dos horas diarias de licencia remunerada, cuando les corresponda laborar en el turno en que quede comprendido su horario de clases y ello únicamente en los días en que se impartan éstas.

Las licencias indicadas se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A los estudiantes en general, se les concederá permiso con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo el estudiante probar en los cinco días posteriores, la realización de las mismas a su jefe inmediato.

Para obtener las licencias y permisos a que se refiere esta letra, los estudiantes deberán comprobar su condición de tales, los horarios de estudio y que las materias inscritas no se imparten fuera de las horas de la respectiva jornada de trabajo; y en su caso, las fechas y horas de la realización de sus evaluaciones. En el Reglamento Interno de Trabajo se regulará lo concerniente al derecho de mantener esta prestación en

función del rendimiento académico del trabajador.

f) De manera optativa, los trabajadores que teniendo un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto y siendo estudiantes Universitarios o Técnicos, necesitare preparar tesis o exámenes de graduación o cursar Seminarios de graduación, gozarán de licencia de una de las maneras siguientes:

- 1) Hasta por seis meses en un solo período y en forma continua, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadores les corresponde, pero en tal caso el Instituto únicamente pagará la prestación equivalente al salario de un mes; y
- 2) Permiso remunerado hasta por dos horas diarias durante un período continuo de hasta seis meses; tal permiso se concederá al principio o al final de la jornada de trabajo.

Al hacer uso de alguna de las licencias antes mencionadas, el trabajador tendrá que presentar a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, dentro de los quince días hábiles posteriores al inicio de la misma, constancia extendida por el Centro de Estudios correspondiente que justifiquen el goce de la licencia, y posteriormente dentro de los quince días hábiles de finalizado el trabajo, constancia de haber realizado su trabajo de graduación indicando el resultado del mismo; caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el " Reglamento Interno.

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

En el caso de aquellos trabajadores que tengan que realizar sus horas sociales como requisito para graduarse, el Instituto les permitirá que dichas horas sociales las realicen en sus instalaciones ya sea en su lugar específico de trabajo o fuera de él, siempre y cuando se realicen en horas fuera de sus horarios normales de trabajo y sin prestación económica alguna. Esta prestación se regulará en el reglamento interno de trabajo.

g) Los trabajadores que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso

necesario sin goce de salario por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en el Instituto con todos los derechos que les corresponden.

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

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

h) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras Instituciones, si existe interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca; si no existe interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca pero sin goce de salario; en todo caso, los trabajadores conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en esta letra no podrá ser prorrogada ni concedida a continuación de una beca otorgada por el Instituto, ni a través de los permisos personales regulados en la letra j) de esta cláusula.

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

salario cuando éste sea reconocido por otra Institución.

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

- j) A los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. El trabajador que hubiere usado de tal derecho, para poder gozar de otra de la misma naturaleza, deberá laborar para el Instituto por lo menos un tiempo igual al de la licencia gozada, contado a partir de la fecha de su reincorporación. El trabajador que no se presentare a término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo.

Si hubiere trabajador sustituto desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.

- k) El Instituto concederá licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato, a veintinueve miembros de éste simultáneamente, por un año calendario.

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

La Junta Directiva acreditará oportunamente el nombre de los miembros que gozarán de esta prestación, debiendo tramitar al menos con siete días hábiles de anticipación cualquier sustitución, salvo los miembros de la Junta Directiva.

- l) Los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo seis meses de servicio en el Instituto, gozarán hasta de doce horas diarias de licencia remunerada para efectos de impartir clases en los Centros de Enseñanza Superior, Universitaria o Tecnológica del País.

La licencia indicada únicamente podrá ser concedida al inicio o al final de la jornada de trabajo, y el interesado deberá presentar a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases, constancia extendida por el

Centro de Enseñanza correspondiente, en la cual certifique su nombramiento como docente y el horario asignado para impartir las clases.

- m) Si una trabajadora lacta a su hijo (a), tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o final de su jornada de trabajo, hasta por un período de seis meses a continuación de haber concluido su descanso posnatal.

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

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

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

El Instituto se reserva el derecho a controlar disciplinariamente el goce de las prestaciones otorgadas conforme a la presente cláusula.

CLÁUSULA No. 13. TÉCNICOS EXTRANJEROS. Los expertos o técnicos extranjeros que impartieren asesoría en el ISSS, transmitirán los conocimientos específicos y adecuados a por lo menos dos salvadoreños trabajadores del Instituto en la correspondiente área, materia o especialidad. En aquellas áreas o disciplinas donde ya se encuentren laborando uno o varios trabajadores, la asesoría se dará específicamente a éstos; pero cuando la asesoría sea de índole general y se requiera la participación de más trabajadores, ambas partes propondrán candidatos; en este último caso, el Instituto comunicará al Sindicato, con la debida antelación, dichas asesorías. La Comisión Mixta del Escalafón vigilará porque los candidatos propuestos reúnan los requisitos. Al terminar la asesoría, lo manifestado por el técnico y los resultados de las pruebas a que hayan sido sometidos, determinarán al trabajador o trabajadores que ocuparan las plazas nuevas, reclasificaciones o cualquier otro movimiento escalafonario en caso de haber lugar.

CLÁUSULA No. 14. TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA.

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

El trabajador por Contrato con plaza permanente sólo firmará el Contrato al inicio de su Contratación, y continuará firmándolo en el mes de noviembre de cada año, este hecho no podrá entenderse como interrupción o cese de las labores, por consiguiente no afectará la antigüedad de trabajador; tal firma sólo se realizará en cumplimiento a las disposiciones generales del Presupuesto y especiales del mismo aplicables al Instituto.

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

- a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el Contrato las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales;
- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

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

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

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

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

Los trabajadores que desempeñen labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, salvo las excepciones indicadas, tendrán derecho a gozar de plaza permanente en el subsiguiente ejercicio presupuestario. El Instituto en cada ejercicio presupuestario hará gestiones ante la autoridad competente, para que los trabajadores por contrato, puedan ser trasladados a Ley de Salarios.

Los Contratos Individuales de trabajadores por planilla o contrato, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, tendrán iguales derechos y obligaciones que los nombrados por la Ley de Salarios.

CLÁUSULA No. 15. TIEMPO DE TOLERANCIA. Los trabajadores tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, se les concederá un período de tolerancia de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada, y del descanso semanal según la ley respectiva.

CLÁUSULA NO. 16. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. El Instituto considera esencial el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de los trabajadores, por lo que impartirá eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para los trabajadores del instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo.

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

El trabajador cuando sea seleccionado, deberá asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar, su rendimiento en la tarea específica que desempeñe.

El adiestramiento o capacitación que reciban los trabajadores, servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes. El departamento de Recursos Humanos, llevará un registro actualizado de los eventos

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

CLÁUSULA No. 17. BECAS. El Instituto podrá otorgar becas a sus trabajadores para:

- a) Formar los especialistas necesarios para la atención de los servicios que proporcionan; y
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal.

Funcionará una comisión interna de becas conforme a un reglamento especial, en el cual deberá disponerse lo conveniente a fin de que tales recursos se utilicen atendiendo a las necesidades de la institución y con base a programas previamente formulados.

La comisión interna de becas estará integrada por tres miembros por parte del ISSS y tres miembros por parte del STISSS. El Instituto enviará al sindicato el programa de becas en los quince días hábiles después de aprobado y el Sindicato tendrá derecho a proponer sus candidatos.

La concesión de las becas es de competencia del Consejo Directivo de la Institución, pero es requisito previo que la comisión interna de becas analice y haga los estudios correspondientes sobre los candidatos que se hayan inscrito; dicha comisión hará las recomendaciones pertinentes en cada caso al Consejo Directivo.

El trabajador favorecido con una beca quedará sujeto a la disposición que establece el reglamento para el otorgamiento de becas a los empleados del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

CAPÍTULO III

GARANTÍAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 18. AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen derecho a ser enterados inmediatamente de las diligencias que se les instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan, con el efecto de garantizar su defensa, conforme a lo dispuesto en la cláusula **"Solución de Quejas y Conflictos"** de este Contrato.

Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador, deberá ser conocida por éste inmediatamente y entregada una copia al Sindicato. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador, quien firmará acuse de recibo y si no quiere o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquila que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador tendrá derecho a hacer del conocimiento del Sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores o al Sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruyan, siempre que éstos las soliciten.

CLÁUSULA No. 19. EXPEDIENTES PERSONALES. Para cada trabajador del Instituto habrá un expediente personal, el cual contendrá toda la historia laboral, disciplinaria y méritos recibidos, a excepción de la que se retire por el procedimiento que estipula la cláusula **"PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS"**. Dicho expediente debidamente foliado, deberá archivarse en el Departamento de Administración de Recursos Humanos, Sección de Empleo, y la información existente fuera del mismo, no tendrá valor alguno.

Los trabajadores tendrán derecho en horas hábiles de trabajo y en las oficinas correspondientes, de inspeccionar y copiar de sus respectivos expedientes lo que les interese, así como lo que se relacione con las investigaciones practicadas sobre irregularidades o faltas atribuidas a ellos; este mismo derecho tendrá el Sindicato por medio de su representante autorizado por escrito por la Junta Directiva General. Cuando se trate de trabajadores nominados en la cláusula **"REPRESENTANTES DEL INSTITUTO"**, el Sindicato deberá presentar autorización escrita de los mismos para consultar sus expedientes personales.

CLÁUSULA No. 20. PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. El Instituto al momento de imponer al trabajador una sanción, no tomará en cuenta las infracciones anteriores, cuando haya permanecido en el transcurso de un año sin cometer nuevas faltas, por considerarse prescritas las mismas. Las faltas que hubiesen sido sancionadas por el Instituto o cometidas fuesen dispensadas, únicamente aparecerán en el expediente

del trabajador por un año contado a partir de la fecha en que se cometieron las mismas, salvo lo dispuesto en el inciso último de esta cláusula. Se considera como causa atenuante el haber permanecido el trabajador durante el transcurso de un año sin cometer falta. Se exceptúa de lo anterior, el cometimiento de faltas que por acuerdo entre las partes deban mantenerse.

La excepción a que se refiere la cláusula "**EXPEDIENTES PERSONALES**", implica que la Sección de Empleo retirará el folio en que conste la sanción y la sustituirá por un formato que contendrá únicamente el número de folio, la fecha y una razón que diga: En cumplimiento de la cláusula **PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS**.

Si las notas no son retiradas del expediente, éstas no tendrán validez y la solicitud del STISSS o del trabajador, serán retiradas inmediatamente.

CLÁUSULA No. 21. TÉRMINO DE PRUEBA. Todo trabajador que ingrese a laborar al Instituto, en plaza permanente, se entenderá contratado a prueba por un plazo de treinta días; vencido el cual y seguido previamente el procedimiento establecido en la cláusula denominada "**Reclutamiento Externo**", si continuase laborando se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

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

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS

CLÁUSULA No. 22. DEL ESCALAFÓN. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 23. COMISION MIXTA DEL ESCALAFÓN. La Comisión Mixta del Escalafón a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad en todo aquello que se relacione con el Sistema Escalafonario, lo siguiente:

- Emitir en última instancia su opinión en la adjudicación de plaza nuevas o vacantes;
- Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo;
- Atender y opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo;

- Supervisar el manejo de las bolsas de trabajo a nivel nacional, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas;
- En general, emitir opinión en todo aquello que se relacione con el adecuado funcionamiento del Sistema Escalafonario.

La Comisión Mixta del Escalafón estará integrada por cuatro miembros, los cuales serán nominados dos por cada una de las partes y durarán en sus funciones mientras no sean removidos por las partes a la cual representan. Los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón en el desempeño de sus funciones, laborarán a tiempo completo, tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las atribuciones que les corresponden y para sus actuaciones, se sujetarán a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Administración del Sistema Escalafonario y en su propio Manual de Funcionamiento. Este último debe ser aprobado por ambas partes para que tenga validez. Ambas partes, con el objeto de viabilizar la labor de la Comisión Mixta del Escalafón, crearán y organizarán en cada uno de los Centros Regionales de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután; una subcomisión que tendrá bajo su responsabilidad, los aspectos que aquella le delegue. Dichas comisiones estarán conformadas por un representante de la administración y un miembro designado por la Junta Directiva del Sindicato, que labore en dicha Unidad; para este efecto, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las labores que les correspondan, fijarán el horario de trabajo. En los demás Centros de Trabajo el representante sindical correspondiente, supervisará el manejo adecuado de las bolsas de trabajo. No obstante las atribuciones de la Comisión Mixta del Escalafón consignadas en esta cláusula, la facultad decisoria corresponde a la Dirección General, de conformidad con la Ley y este Contrato y para ejercerla tomará en cuenta entre otros criterios posibles, la opinión de la Comisión Mixta del Escalafón.

CLÁUSULA No. 24. PROMOCIÓN INTERNA. Tendrán opción en general a ocupar puestos nuevos o vacantes todos los trabajadores del instituto que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo, los cuales previamente serán fijados por la sección de remuneraciones del Departamento de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la opinión de la Comisión Mixta del Escalafón en cuanto al cumplimiento de los requisitos del puesto.

La selección del candidato se hará en el siguiente orden preferencial:

- a) Dentro del personal de la dependencia donde se crea el puesto o se da la vacante. De no ser posible realizar la selección a este nivel se procederá a;
- b) Seleccionar dentro de la sección, servicio, departamento, división o unidad correspondiente.

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

De no ser posible realizar la selección se procederá a;

- c) Promover Concurso Institucional.

La promoción del concurso institucional es competencia del departamento de Recursos Humanos, el cual deberá publicar con ocho días hábiles de anticipación por lo menos, los correspondientes avisos, carteles o anuncios que contendrán los requisitos del puesto y demás condiciones para participar. Este procedimiento no deberá interpretarse como excluyente para ningún trabajador, y en el proceso de selección puede participar en igualdad de condiciones cualquier trabajador del instituto que llene los requisitos, y factores tales como el mérito personal, capacidad, experiencia y antigüedad determinarán su elección.

Si fuere necesario la realización de exámenes, será el departamento de Recursos Humanos el responsable del proceso hasta obtener el resultado final de los mismos. La Comisión Mixta del Escalafón vigilará la pureza del proceso y un representante del Sindicato miembro o no de la comisión antes mencionada formará parte del jurado calificador.

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

CLÁUSULA NO. 25. RECLUTAMIENTO EXTERNO. El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores, para conformar las bolsas de trabajo u ocupar puestos nuevos o vacantes, y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "**PROMOCIÓN INTERNA**" y "**SUSTITUCIONES**", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen al Instituto el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, el Departamento de Administración de Recursos Humanos realizará las pruebas correspondientes.

La Administración de las bolsas de trabajo en el área de salud, es responsabilidad del director de cada centro de atención y en las demás dependencias, de la jefatura correspondiente. Los listados de las personas que conforman las bolsas de trabajo serán proporcionados a los representantes sindicales de sus respectivos centros de trabajo, por los directores o jefaturas correspondientes. La Comisión Mixta del Escalafón dispondrá de listados de las personas que conformen las bolsas de trabajo y vigilará el cumplimiento del proceso anterior. Los criterios que se aplicarán para que un trabajador interino ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza.

Los trabajadores que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo, la cual será impartida por el Sindicato. La orientación sobre seguridad social será impartida por el Instituto.

CLÁUSULA No. 26. EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 27. SUSTITUCIONES. En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, el Instituto podrá contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, dándole prioridad a las personas de la bolsa activa de trabajo, y aquellos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de la inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador sustituido al finalizar su licencia, implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad

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

CLÁUSULA No. 28. TABULADORES DE SALARIOS. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 29. TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES
Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por la Dirección General o las jefaturas de División o Unidad correspondientes, previo dictamen de la Comisión Mixta del Escalafón o Subcomisión respectiva, la cuales llevarán un registro de dichas solicitudes que serán entregada directamente por el trabajador interesado. Cuando un trabajador en desempeño de sus labores acepte ser trasladado, del lugar en donde reside a otro sitio, con carácter permanente, y por necesidades del servicio, ascenso, el Instituto le proporcionará el importe de su pasaje, el de su cónyuge o compañera (o) de vida, de sus hijos y de sus padres, dependieran económicamente de él, además le proporcionará los gastos ocasionados por el traslado hasta por una cantidad equivalente a cuarenta días de su salario. Los traslados temporales no podrán exceder de veintidós días y en todo caso el Instituto se obliga a pagar los viáticos correspondientes.

Las disposiciones de esta cláusula no se aplican en los casos de permutas y traslados solicitados por los trabajadores. Se entiende por permuta el cambio de puestos de la misma categoría. Se entiende por traslado el movimiento que se realiza a petición de un trabajador o a solicitud del Instituto.

CLÁUSULA No. 30. REVISIÓN DEL SISTEMA ESCALAFONARIO. Ambas partes se comprometen a revisar y actualizar, así como, rediseñar en forma parcial o general el sistema escalafonario, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables, dentro de los seis meses siguientes a la firma de este Contrato. Las recomendaciones y conclusiones constituirán una revisión parcial o completa del sistema escalafonario y en tal sentido el Instituto, en la medida de sus posibilidades, se obliga a implementarlas gradualmente durante la vigencia del presente Contrato.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DÍAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO

CLÁUSULA No. 31. JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS. Los horarios y turnos de trabajo serán establecidos por el Instituto en atención al mejor servicio, los cuales se incorporarán al Reglamento Interno de Trabajo.

El Instituto fijará originalmente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con el Sindicato.

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

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

Por regla general ningún trabajador deberá laborar más de una jornada, salvo lo dispuesto en la Cláusula "**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**" de este Contrato.

Entre el término de una jornada y el inicio de la otra deberá mediar un mínimo de ocho horas, salvo los casos de emergencia.

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

CLÁUSULA No. 32. DESCANSO SEMANAL. Los trabajadores en general tendrán derecho a dos días continuos de descanso semanal remunerados por cada semana laboral.

El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día.

Los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

A los trabajadores que laboran en los servicios hospitalarios y aquellos que por la índole de sus labores trabajan normalmente en día sábado o domingo, el Instituto le señalará los días de descanso que les correspondan en la semana laboral. Dichos trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal consecutivos remunerados, pudiendo el Instituto señalar otros días que no sean los establecidos en el inciso anterior, pero en ningún caso podrán coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato, como días de asueto. Si tal situación no obstante ocurriese, el Instituto deberá compensárselos con otros días. En ningún caso la semana laboral excederá de cuarenta horas.

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

El día de descanso compensatorio será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana o en la siguiente.

CLÁUSULA No. 33. DÍAS DE ASUETO. El personal del Instituto gozará de asueto remunerado durante los días siguientes:

- primero y dos de enero;
- jueves, viernes y sábado de la semana santa
- primero de mayo,
- diez de mayo, Día de la Madre;
- día del trabajador de la seguridad social,
- quince de septiembre;
- dos de noviembre;
- dieciséis de diciembre (Día de la Constitución del Sindicato); e
- veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre.

Además los trabajadores que laboran en la zona metropolitana de San Salvador, gozarán de asueto remunerado los días tres, cuatro, cinco y seis

de agosto, y los que trabajan fuera de dicha zona lo gozarán de igual manera los días tres, cinco y seis de agosto y el día principal de la festividad más importante del lugar.

El día del trabajador de la seguridad social se gozará el catorce de mayo si fuese lunes o viernes, caso contrario se gozará el día lunes más cercano.

CLÁUSULA No. 34. TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO. El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie orden del jefe inmediato superior o de quien haga sus veces; no obstante será decisión del trabajador aceptar laborar en dicho tiempo, salvo lo dispuesto en la cláusula "**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**" de este contrato.

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

CLÁUSULA No. 35. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO. El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

- Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria efectiva, con recargo consistente en el ciento por ciento sobre el salario básico por hora;
- El trabajo en día señalado como de descanso semanal, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora; sin perjuicio del tiempo de descanso compensatorio;
- El trabajo en día señalado como asueto, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora,
- El trabajo comprendido en las letras b) y c) en que se labore tiempo que exceda a la jornada ordinaria, con recargo consistente en el ciento por ciento, del salario básico por hora; pero el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día;
- El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico, y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente; y
- Los servicios médico-odontológico a cargo de la partida hora-médico,

serán dedicados únicamente a cubrir el aumento de las necesidades que se presenten y que no puedan ser atendidas por el personal de la planta dentro de su horario normal de trabajo.

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

CAPITULO VI

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

CLÁUSULA No. 36. DERECHO DE ESTABILIDAD. Los trabajadores gozarán de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa legalmente justificada, conforme a la ley, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de trabajo y disposiciones que las partes acuerden al respecto.

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

CLÁUSULA No. 37. INAMOVILIDAD SINDICAL. Gozarán de inamovilidad. Los miembros que integran la Junta Directiva General, los Representantes Sindicales a que se refiere la Cláusula número cuatro de este contrato, los Miembros de la Comisión Mixta del Escalafón que representan al Sindicato, los Miembros del Fondo de Protección que representan al Sindicato, los miembros del Comité de Seguridad e Higiene Industrial que representan al Sindicato, los miembros del Comité de Administración de la Despensa Familiar que representan al Sindicato, los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda del sindicato, el miembro de cada Subcomisión Mixta del Escalafón que representen al Sindicato en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután, los miembros de la Comisión de Becas que representa

al Sindicato y hasta un máximo de cinco trabajadores que resultaren electos en Asamblea para conformar la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y que no gocen de la protección de la presente cláusula, por el tiempo que dure la negociación de dicho contrato; y en consecuencia, no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el periodo de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA No. 38. VACACIONES. Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de periodo único, periodo fraccionado o la combinación de ambos según convenga a los intereses del Instituto.

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

- 1) De lunes de la Semana Santa a martes de Pascua, ambos días inclusive;
- 2) Del primero al siete de agosto, ambas fechas inclusive y
- 3) Del veintiuno al treinta y uno de diciembre, ambas fechas inclusive.

Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario partiendo de veintiséis días y con el recargo porcentual de acuerdo a los rangos de antigüedad, de la manera siguiente:

- a) Para quien tuviese hasta cinco años de servicio el noventa por ciento de su salario básico correspondiente a veintiseis días;
- b) Para quien tuviese más de cinco hasta diez años de servicio el noventa y cinco por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiseis días;
- c) Para quien tuviese más de diez años hasta quince años de servicio el

ciento por ciento de su salario básico, ordinario correspondiente a veintiseis días;

ch) Para quien tuviese más de quince hasta veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintisiete días; y

d) Para quien tuviese más de veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiocho días.

El recargo en concepto de vacaciones se devengará en relación a cada uno de los períodos de las mismas, y se pagará al inicio del período único o del último período fraccionado, según el caso.

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

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

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

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

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

- 1) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del período único o del último de los períodos fraccionados de vacaciones cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; y
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a

fecha de iniciación del período único o de cada uno de los períodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie.

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

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

CLÁUSULA No. 39. AGUINALDO. Los trabajadores del Instituto tendrán derecho a recibir una prestación en dinero, en cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo. El Instituto estará obligado al pago del cien por ciento del salario de los trabajadores cuando estos tuvieren un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servicio bajo las órdenes del Instituto, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado.

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

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomarán en cuenta:

- 1) El salario que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando dicho salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario.

Perderán totalmente el derecho a aguinaldo los trabajadores que en dos meses sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría

de pagarse el aguinaldo hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificada al trabajo aunque éstas fueren sólo de medio día.

Para los trabajadores con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán esta prestación siempre que hayan laborado para el ISSS ocho meses como mínimo en el período de un año comprendido entre el doce de diciembre del año anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo. En caso de haber trabajado menos de ocho meses, su aguinaldo será proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores interinos que se encontraren laborando al día 12 de diciembre de cada año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado. Únicamente para el cálculo de dicho tiempo, se tomará en cuenta los interinatos continuos o discontinuos realizados entre el 12 de diciembre del año anterior y el 11 de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo, la sumatoria de los interinatos no generará antigüedad.

CLÁUSULA No. 40. PRIMA ESPECIAL. Los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla:

- 1) Para quien tuviere de uno a cinco años de servicio, el setenta por ciento de su salario base;
- 2) Para quien tuviere más de cinco hasta diez años de servicio, el ochenta por ciento de su salario base;
- 3) Para quien tuviere más de diez hasta quince años de servicio, el noventa por ciento de su salario base;
- 4) Para quien tuviere más de quince años de servicio, el ciento por ciento de su salario base.

Para calcular la remuneración que el trabajador recibirá en concepto de prima, se tomarán en cuenta:

- a) El salario que devengue a la fecha en que deba pagarse la prima cuando el salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y
- b) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la

fecha en que deba pagarse la prima, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario.

Perderán totalmente el derecho a la prima especial, los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el treinta de junio anterior y veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día. Los trabajadores que al día veintinueve de junio no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Para los trabajadores con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán a esta prestación siempre que hayan laborado para el ISSS ocho meses como mínimo en el período comprendido entre el treinta de junio anterior y el veintinueve de junio del año en que habría de pagarse la prima. En caso de haber trabajado menos de ocho meses, el pago de la prima será proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores interinos que se encontraren laborando al 29 de junio de cada año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado.

Únicamente para el cálculo de dicho tiempo, se tomará en cuenta los interinatos continuos o discontinuos realizados entre el 30 de junio del año anterior y el 29 de junio del año en que habría de pagarse la prima, la sumatoria de los interinatos no generará antigüedad.

CLÁUSULA No. 41. ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS.

El Instituto proporcionará alimentación a los trabajadores a su servicio en los centros hospitalarios, cuando laboren en jornadas ordinarias continuas diurnas o nocturnas y comprendan en ellas, el tiempo durante el cual debieran tomar sus alimentos.

Al personal que labore en arsenal, lavandería y alimentación y dietas, que se le ha venido dando alimentación, se le mantiene dicha prestación.

Para el resto de trabajadores a su servicio, el Instituto proporcionará en concepto de ayuda económica, para que éstos puedan proveerse de sus alimentos cuando quedare comprendido dentro de su jornada de trabajo,

el tiempo que corresponda tomar aquellos, un subsidio en dinero equivalente a la cantidad de siete colones con cincuenta centavos (₡7.50 diarios por cada día efectivamente laborado).

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

CLÁUSULA No. 42. VENTA DE ALIMENTOS. El Instituto se obliga, de acuerdo con las disponibilidades de espacio que ofrezcan los edificios, permitir la instalación y funcionamiento de puestos de venta de alimentos preparados para el consumo inmediato, para que los trabajadores, los asegurados y sus beneficiarios puedan proveerse de comida.

El Instituto al conceder los permisos para la operación de tales puestos de venta, señalará obligaciones al concesionario de observar orden de higiene y cobrar precios justos. Los Directores de los Centros de Atención, jefes de las Dependencias donde funcionen puestos de venta de alimentos, vigilarán conjuntamente con el correspondiente Representante Sindical, el adecuado funcionamiento. Cuando a juicio del Sindicato se viole lo señalado anteriormente, lo hará del conocimiento de la Dirección General que tomará las providencias del caso.

CLÁUSULA NO. 43. UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL. El Instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo, necesiten uniformes y/o ropa especial para el desempeño de sus labores, cuatro equipos anuales de buena calidad. La tela para uniforme será entregada en el mes de mayo de cada año y los zapatos, en dos entregas, mayo y noviembre de cada año.

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

A los trabajadores que ingresen a trabajar permanentemente se le dotará a la mayor brevedad posible de sus respectivos uniformes o ropa especial. Como parte de la ropa especial de trabajo, el Instituto en igual número de los uniformes que reciban por año proporcionará zapatos a enfermeras graduadas, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicio técnico en mantenimiento, mensajeros que se transportan a pie, personal de lavandería, personal de alimentación y dietas, vigilancia, motorista

técnicos de arsenal quirúrgico y otros trabajadores que las partes de mutuo acuerdo determinen que lo necesitan. El Instituto cumplirá con la obligación contenida en esta cláusula, proporcionando la tela y el valor de la confección cotizada por el Instituto, así como los zapatos o el valor de los mismos cotizados por el Instituto.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA No. 44. LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA. En los lugares de trabajo, en donde por la índole de las labores que desempeñan los trabajadores, éstos requieran local para cambiarse de ropa, el Instituto se los proporcionará con separación de sexos, convenientemente amueblados y con casilleros para guardar sus prendas personales con toda seguridad.

CLÁUSULA No. 45. TRANSPORTE. El Instituto proporcionará gratuitamente

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

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

En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el Instituto le concederá por días laborados siete colones con cincuenta centavos diarios (¢7.50) en concepto de subsidio para que puedan transportarse.

Si las tarifas del transporte colectivo aprobadas por el Ministerio de Economía sufrieren algún cambio oficial, ésta cláusula podrá ser revisada por ambas partes.

CLÁUSULA No. 46. VIÁTICOS. El Instituto reconocerá gastos por viático por cuota diaria a sus trabajadores cuando salgan de la sede de su trabajo en cumplimiento de misión oficial dentro de la jornada de trabajo, cuando la misión exceda de siete horas en el territorio de la República y por orden de sus respectivos jefes; excepto cuando la misión oficial se realice de las Unidades situadas en el Municipio de San Salvador, hacia los centros de atención de: Ilopango, Nueva San Salvador, Apopa, Mejicanos y el Hospital Neumológico, viceversa y entre sí.

El viático será de cuarenta y cinco colones (¢45.00) diarios a todos los niveles cuando la misión se realice en el mismo día. Cuando en el desempeño de la misión oficial, el trabajador tuviere que pernoctar, el viático será de cien colones (¢100.00) diarios más el hospedaje. El costo del hospedaje será cubierto por el Instituto a través de los fondos circulantes locales donde se realice la misión o se constituya la sede de trabajo o anticipos otorgados a los trabajadores, quienes lo liquidarán con los comprobantes otorgados por el establecimiento que prestó el servicio de hospedaje.

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

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

Asimismo, el personal que pernocte tendrá derecho a cuarenta y cinco colones (¢45.00) de viáticos correspondientes a su día de regreso independientemente de su hora de retorno.

CLÁUSULA No. 47. PRESTACIONES POR INCAPACIDAD. El Instituto pagará el ciento por ciento del salario a los trabajadores que se incapaciten por todo el tiempo que dure la incapacidad. Para tales efectos el trabajador sólo presentará a su jefe inmediato el certificado de incapacidad.

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

CLÁUSULA No. 48. DESPENSAS FAMILIARES. Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores. Una comisión bipartita administrará el buen funcionamiento de esta prestación; para tal efecto se elaborará un reglamento especial en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la inscripción de este contrato. La despensa que funciona actualmente dentro de la institución, se liquidará en un plazo de ciento ochenta días contados a partir de la aprobación del Reglamento antes mencionado, con sus activos fijos para el cumplimiento crediticio con el fondo de protección, del Instituto y otras instituciones o empresas. El personal que se encuentra laborando actualmente en la misma, será ubicado en otros puestos dentro de la institución, conservando su clase en el tabulador y los respectivos salarios. Mientras no se liquide totalmente la despensa, los pagos por los servicios básicos como: energía eléctrica, agua, teléfono, los pagará el instituto.

CLÁUSULA No. 49. VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. El Instituto se compromete a realizar gestiones ante los organismos correspondientes, a fin de que sus trabajadores adquieran vivienda propia.

Asimismo, se obliga a realizar las gestiones necesarias a fin de que Instituciones Crediticias de cualquier índole, financien la prima que se exija para

la obtención de la vivienda, en caso de que el trabajador interesado lo solicite.

CLÁUSULA No. 50. CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS. Para el fomento de las actividades sociales, culturales, artísticas y deportivas, el Instituto se compromete a habilitar instalaciones en las ciudades de San Salvador, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel; lo mismo que comprar o construir canchas deportivas en cada una de las localidades mencionadas.

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

Para la construcción o compra y equipamiento de las instalaciones y canchas dichas, el Instituto aportará anualmente la suma de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢400,000.00) hasta completar su adquisición, construcción y equipamiento.

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

El Sindicato tiene derecho a participar en la programación de los eventos y a vigilar conjuntamente con el Instituto, el funcionamiento adecuado de dichas instalaciones y canchas.

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

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

CLÁUSULA No. 51 CONTRIBUCIÓN PARA SALUD. Para asistencia médico odontológica, a los hijos mayores de once y hasta veintiún años cumplidos de edad, así como a los padres de cualquier edad de todos los trabajadores, afiliados o no al Sindicato, el Instituto proporcionará:

- a) Consulta externa médico-odontológica, en sus Centros de Atención;
- b) NOVECIENTOS MIL COLONES (¢900.000.00), que el Instituto entregará al Sindicato, como reintegro de los gastos que este verifique en

medicinas y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación, excepto lo establecido en la letra a) de esta cláusula, a los hijos mayores de once años y hasta veintiún años cumplidos de edad y de los padres de cualquier edad de todos los trabajadores del Instituto, afiliados o no al Sindicato. Esta cantidad será entregada cada año de la vigencia de este contrato y de sus prórrogas. Para operativizar la asistencia, el Instituto otorgará al Sindicato en el mes de enero de cada año en concepto de anticipo, la cantidad de Doscientos cincuenta mil colones (¢250,000.00). La liquidación del anticipo y la entrega de la diferencia, hasta completar la cantidad de novecientos mil colones (¢900,000.00) se hará mediante la debida comprobación de los gastos efectuados, los cuales deberán corresponder a los referidos en esta prestación. El Sindicato podrá obtener a precio de costo del Instituto, las medicinas y la hospitalización; comprometiéndose las partes a establecer las reglas que regularán esta prestación; y

- c) Gratuitamente los exámenes generales de Laboratorio siguientes: Hemograma, Heces, Tipo Sanguíneo y RH, Orina y VIH, a los padres de cualquier edad e hijos hasta de veintiún años cumplidos de edad, de todos sus trabajadores; también proporcionará a dichos padres e hijos, cualquier otro examen de Laboratorio y de Gabinete al cincuenta por ciento del precio de costo; quedando entendido que dichos exámenes están limitados a los que el Instituto pueda realizar en sus instalaciones y con sus propios recursos. Para los efectos de la prestación de la consulta externa médico-odontológica a que se refiere la letra a) de esta cláusula, el Instituto adquiere la obligación de proceder a la afiliación de las personas beneficiarias de esta prestación que con derecho así lo soliciten; otorgándoles a cada una las tarjetas que los identifique como tales; con la presentación de la cual deberán ser atendidos en los servicios del Instituto más cercano a su domicilio. Los padres e hijos mayores de once y hasta veintiún años cumplidos de edad de todos los trabajadores del Instituto, gozarán de las prestaciones relacionadas, siempre y cuando dependan económicamente de los mismos, lo cual se presume, salvo prueba de lo contrario.

CLÁUSULA No. 52. CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES. El Instituto para que el Sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este Contrato la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (₡400.000.00) en la forma siguiente:

- 1) CIENTO VEINTICINCO MIL COLONES (₡125.000.00) de una sola vez en concepto de anticipo, durante el mes de enero de mil novecientos noventa y ocho y así sucesivamente en cada año de vigencia del Contrato; y
- 2) la liquidación del anticipo y la entrega de la diferencia hasta completar la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (₡400.000.00) se hará mediante la previa y debida comprobación de los gastos efectuados, los cuales deberán corresponder a los referidos en esta cláusula.

CLÁUSULA No. 53. ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES. El Instituto proporcionará a sus trabajadores que los necesiten el valor en dinero de anteojos, aros y lentes monofocales y bifocales; lentes de contacto duros y blandos, cuando los mismos sean prescritos por primera vez por médicos especialistas del Instituto.

La cantidad a reintegrar a cada trabajador en concepto de esta cláusula en ningún caso podrá exceder la cantidad de UN MIL QUINIENTOS COLONES (₡1,500.00). Las condiciones de lujo o estética, como fotocromáticos, aro de oro, etc., serán costeados por el interesado.

La reposición de lentes será procedente cuando se trate de:

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

CLÁUSULA No. 54. FONDO DE PROTECCIÓN. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 55. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 56. AYUDA EN CASO DE MUERTE. En caso de muerte de un trabajador al servicio del Instituto, inmediatamente después de tener comprobado legalmente el fallecimiento, éste pagará una cantidad equivalente a seis meses de su salario, a los beneficiarios que apareciesen inscritos en el Registro a que se refiere la cláusula "SEGURO DE VIDA" o a sus herederos, sin perjuicio de las prestaciones contempladas en la Ley y Reglamentos del Seguro Social, a favor de los beneficiarios del fallecido.

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

CLÁUSULA No. 57. SEGURO DE VIDA. Los beneficiarios de un trabajador que fallezca recibirán SESENTA MIL COLONES (₡60,000.00), en concepto de seguro de vida. Para el anterior efecto, el Instituto llevará un registro especial de beneficiarios. En el caso que el trabajador no tenga registrado beneficiarios, esta prestación se otorgará a sus herederos declarados.

CLÁUSULA No. 58. DESCANSO PRENATAL. Las trabajadoras embarazadas, deberán retirarse de sus actividades laborales en el Instituto, seis días antes de la fecha que el médico determine como probable de su parto. Esta prestación es con goce de salario y de carácter obligatorio y no afecta el derecho que la madre tiene al goce de los ochenta y cuatro (84) días que la ley le concede; debiendo la interesada tramitar su licencia ante su jefe inmediato. Si la trabajadora diere a luz después de su fecha probable de parto, sus ochenta y cuatro días de incapacidad por maternidad, comenzará a contarse a partir de la fecha probable de parto. Si el parto tuviere lugar en el período de descanso prenatal, los ochenta y cuatro días se tomarán a partir del día en que se verifique el mismo.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CLÁUSULA No. 59. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL. Para efectos de vigilar que se cumplan las reglas generales establecidas en el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, existirá en el Instituto un Comité de Seguridad e Higiene Industrial, el cual estará integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes del Sindicato.

Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Dirección General y a la Junta Directiva del Sindicato para su cumplimiento. El Comité podrá recomendar la creación de subcomités según las necesidades. Para el cumplimiento de sus objetivos, el Comité contará con el asesoramiento de la División de Salud, a través de su programa de Salud Ocupacional.

Las recomendaciones que el Comité dictare serán implementadas en el tiempo que este considere conveniente según la situación analizada. Caso contrario, cualquiera de las partes podrá denunciar o demandar las inobservancias a las autoridades competentes.

CLÁUSULA No. 60. BAÑOS Y LAVAMANOS. El Instituto se obliga a instalar baños, lavamanos y en general a proporcionar el equipo de seguridad e higiene para uso de los trabajadores, en los consultorios, centros hospitalarios, laboratorios, almacenes, archivos, etc., lo mismo que en los lugares en que se trabaje en ambiente expuesto a polvo, humos o vapores; así como en aquellos en que se utilicen materiales venenosos o corrosivos.

La División de Salud del Instituto, a través del Programa de Salud Ocupacional, vigilará que esta cláusula se cumpla estrictamente, contemplando las medidas disciplinarias aplicables. El trabajador deberá utilizar los equipos especiales de protección, tales como máscaras, cascos y anteojos especiales.

Asimismo el Instituto se compromete a mantener agua potabilizada en todas las unidades, oficinas, hospitales, en cantidad suficiente para consumo de los derechohabientes y trabajadores.

CLÁUSULA No. 61. MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES. El Instituto se obliga a proveer en los lugares de trabajo, donde no haya facilidades

médico-hospitalarias, las medicinas, materiales y útiles necesarios para la atención de emergencias que ocurran a los trabajadores durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios y la atención requerida. En el cumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, deberá señalar los lugares que requieran de los botiquines.

En caso de que se necesite atención médica y hospitalización, el Instituto proporcionará inmediatamente las facilidades necesarias.

CLÁUSULA No. 62 NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA. El Instituto observará las siguientes normas para el personal expuesto a radiaciones tales como Rayos X, Cesium, Cobalto y otras:

- a) Jornada de trabajo de seis horas diarias;
- b) Semana laboral de cinco días;
- c) Vacaciones anuales de cuatro semanas consecutivas;
- d) No podrán prestar otros servicios;
- e) Serán sometidos periódicamente y por lo menos dos veces en cada año a examen médico especial, examen de sangre y de mano; y,
- f) Control sistemático de las cantidades de radiaciones recibidas por operadores (Staff) para estar seguras que la dosis de tolerancia no ha sido sobrepasada.

Para este fin todos los operadores llevarán su película o pequeños medidores de condensador.

El Instituto se obliga a proporcionar a los trabajadores las medidas de seguridad necesarias y a adoptar las medidas técnicas recomendadas para aislar los lugares donde funcionen aparatos que emanen radiaciones, con el objeto de proteger a los trabajadores que laboren en los mismos y en sus inmediaciones; dichas recomendaciones serán propuestas por el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, de acuerdo con las normas aceptadas internacionalmente.

En casos de desacuerdos entre las partes sobre la naturaleza de un determinado lugar de trabajo, se estará a lo que recomiende el Comité de Seguridad e Higiene industrial.

Toda extradosis de radiación es una contravención a los Reglamentos

sobre Seguridad e Higiene Industrial y ambas partes velarán para que los trabajadores no se expongan a las mismas.

CAPÍTULO IX

PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO

CLÁUSULA No. 63. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES. El Instituto se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente, al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato o en su defecto a quien haga sus veces, a más tardar quince días después de efectuadas las retenciones.

Para hacer las retenciones el Instituto se basará en la nómina de los trabajadores afiliados que el Sindicato le enviará anualmente en el mes de enero; si posteriormente ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá notificarlo al Instituto, dentro del mes que corresponda, para el inicio o cese de la retención, según el caso, la cual deberá efectuar el Instituto en el mismo mes de la notificación respectiva, siempre y cuando el Sindicato, haya cumplido por su parte con su obligación de enviar la nómina actualizada, con la anticipación debida.

CLÁUSULA No. 64. LOCAL PARA EL SINDICATO. Durante la vigencia del presente Contrato, el Instituto se compromete a construir o habilitar en terreno de su propiedad o a adquirirlo, situado de ser posible en las inmediaciones de sus Oficinas Centrales un local para el Sindicato en que éste desarrolle sus actividades administrativas normales. Seguirán funcionando los locales existentes en cada uno de los Centros Regionales de Santa Ana, San Miguel y Sonsonate.

En tanto no se cumpla lo dispuesto en esta cláusula, el Instituto se compromete a proporcionar al Sindicato locales o instalaciones para que pueda realizar sus actividades administrativas normales, así como sesiones de asamblea, actos artísticos y culturales propios del Sindicato. Caso contrario el Instituto se compromete a pagar el precio razonable del alquiler de algún otro local adecuado para la realización de los eventos mencionados por el tiempo que duren los mismos.

CLÁUSULA No. 65. DE LA LEY DE SALARIOS Y PRESUPUESTO GENERAL. El Instituto entregará anualmente al Sindicato, copia de la Ley de Salarios en lo relativo al Instituto; y de las disposiciones especiales de la Ley del Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas, aplicables al Instituto.

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

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA No. 66. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. El Instituto contrae la obligación de elaborar un anteproyecto de Reglamento Interno de Trabajo, dentro del plazo de tres meses contados a partir de la inscripción de este contrato; para tal efecto presentará al Sindicato dentro del plazo señalado el Anteproyecto correspondiente. El Sindicato dispondrá de un plazo de cuarenta y cinco días para presentar sus observaciones, caso contrario se dará por aceptado.

El proyecto que se elabore deberá guardar armonía con las disposiciones legales contractuales vigentes. El Instituto pondrá a la disposición de los trabajadores los ejemplares en número suficiente en un plazo que no excederá de treinta días, posteriores a su inscripción.

CLÁUSULA No. 67. FIANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES. El Instituto pagará las primas correspondientes a las fianzas de sus trabajadores cuando éstas sean necesarias para el desempeño de sus cargos.

CLÁUSULA No. 68. ASISTENCIA JURÍDICA. Cuando los trabajadores sean procesados judicialmente por hechos ocurridos en el cumplimiento de sus obligaciones como servidores del Instituto a causa, con motivo o con ocasión de las mismas, sin que de las circunstancias del hecho pudiese determinarse culpabilidad de su parte y siempre que el hecho no fuere cometido contra los intereses del Instituto, este se obliga a llevar por conducto de sus abogados, la defensa del trabajador afectado y a cubrir el importe de los gastos a que diere lugar el proceso.

El Instituto cumplirá la obligación de defender a los trabajadores por medio de su personal, o bien reconociendo los gastos que haga el Sindicato o el afectado, cuando por causas que le sean imputables al Instituto éste no intervenga oportunamente.

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

Para los efectos de esta cláusula, el interesado deberá dar aviso al Instituto por cualquier medio.

El Instituto se obliga a proporcionar la asistencia legal e intervenir en las diligencias respectivas a la mayor brevedad posible después de la fecha del aviso.

CLÁUSULA No. 69. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS. Los trabajadores del Instituto, al contraer deudas provenientes de créditos concedidos por Bancos, Compañías Aseguradoras, Instituciones de Crédito o Sociedad y Asociaciones Cooperativas, legalmente constituidas, podrán autorizar al Instituto, para que de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos y pagos necesarios para la extinción de tales deudas. La autorización se otorgará por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable. El Instituto cesará en los descuentos que efectúa al trabajador, al recibir documentación que permita hacerlo.

Cuando por causa imputable al Instituto no se envíen oportunamente las cuotas descontadas señaladas en el inciso anterior y habiendo sido efectivamente descontadas a los trabajadores, correrán a cargo del Instituto el pago de los recargos o intereses que en concepto de mora determine la entidad con quien el trabajador haya suscrito el crédito respectivo, salvo casos de huelga, caso fortuito o fuerza mayor.

CLÁUSULA No. 70. FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO. Los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato, deberán constar en Acta, la que será redactada conjuntamente y firmada por el Director General y/o sus representantes legales o apoderados de aquél y el Secretario General de éste, y/o las secretarías de Organización y Primero de Conflictos o sus apoderados legalmente constituidos.

Dichos acuerdos, para su pronta aplicación, serán comunicados inmediatamente a las dependencias correspondientes, dentro de las veinticuatro horas hábiles, después de haber sido tomados.

CLÁUSULA No. 71. INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS Y TRANSACCIONES. Los arreglos, convenios y transacciones entre el Instituto y sus trabajadores que contraríen las disposiciones de este Contrato, se tendrán por no escritas y por ende, sin valor alguno.

CLÁUSULA No. 72. SOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONFLICTOS. Con el propósito de mantener, mejorar y estrechar la armonía entre el Instituto y sus trabajadores, las partes contratantes se comprometen a someter previamente la solución de los conflictos individuales que surgieren relacionados con la prestación de servicios o cuando esté siendo afectado lo establecido en este Contrato, al conocimiento de los representantes del Instituto en la dependencia respectiva y de los representantes del Sindicato a que se refiere la cláusula "REPRESENTANTES DEL SINDICATO" de este Contrato. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta cláusula, los representantes del Sindicato, no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del Instituto, la solución a los conflictos que ahí surjan.

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

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

CLÁUSULA No. 73. SUSPENSIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES. Durante la vigencia del presente contrato, el Instituto no podrá realizar suspensiones ni despidos colectivos de sus trabajadores, sino en casos contemplados en la Ley y este contrato, y después de haberse cumplido con todos los requisitos legales.

CLÁUSULA No. 74. REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO. Los reglamentos que se emitan en virtud de las disposiciones del presente contrato, deberán dictarse de común acuerdo por las partes y se tendrán por incorporados a éste.

CLÁUSULA No. 75. DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO. Los conflictos derivados por la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este contrato, serán sometidos por las partes a las autoridades competentes conforme a la ley.

CLÁUSULA No. 76. CORRESPONDENCIA. La correspondencia entre el Instituto y el Sindicato deberá cursarse entre el Director General de aquí y el Secretario General de éste o entre quienes hagan sus veces.

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

CLÁUSULA No. 77.- DERECHO DE ASESORES. Los representantes del Instituto y el Sindicato, al tratar sobre asuntos jurídicos, económicos, administrativos o técnicos de carácter individual o colectivo, podrán hacerse acompañar de los asesores que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz en las discusiones.

CLÁUSULA No. 78.- APLICABILIDAD DE DECRETOS LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS. Expresamente se declara:

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

CLÁUSULA No. 79.- TRANSITORIA; SALARIOS. (SUJETA A ARBITRAJE).

CLÁUSULA No. 80.- VIGENCIA. (SUJETA A ARBITRAJE).

(b) Término de prueba.

Por resolución pronunciada por este Tribunal Arbitral, a las 8 horas y 30 minutos del 13 de enero del dos mil, se estableció el plazo común de 8 días, contado a partir del día siguiente a la fecha de la última notificación, a efecto que las partes en conflicto presentaran los medios de prueba en los

que fundamentaban o justificaban su posición respecto de los puntos en los que no había existido acuerdo.

(c.1) Escrito de STISSS.

Mediante escrito presentado por el apoderado del STISSS, el 20 de enero del corriente año, el Sindicato solicitó al Tribunal Arbitral la práctica de las siguientes diligencias: citar a los miembros que conforman la Comisión Mixta del Escalafón, a efecto de conocer la forma y medios que ellos utilizan para determinar el rendimiento de los trabajadores con relación al trabajo exigido por el puesto; cómo fundamentan las decisiones relativas a incrementos de salarios conforme a los tabuladores; quiénes (personas y cargos) son los responsables directos de calificar el rendimiento del trabajador, citar a los miembros que conforman la Comisión Paritaria a que el Fondo de Protección, a que se refiere la cláusula 54 del contrato colectivo vigente, pero se aclara que la parte solicitante no especificó los puntos sobre los cuales debieran ser interrogados.

En el mismo escrito se solicitó a este Tribunal que requiriera a los Miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, la presentación de los manuales, instructivos y cualquier otro instrumento de aplicación o funcionamiento de la precitada Comisión; solicitar al ISSS los reglamentos, manuales y demás instrumentos de aplicación y funcionamiento del Fondo de Protección; y en lo relativo a la cláusula 79 y 80, solicitar al ISSS la ley de salarios en lo relativo a esa Institución, las disposiciones especiales en la Ley de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas aplicables al Instituto, correspondientes a los ejercicios fiscales 1997 al 2000 inclusive, con el propósito de comparar, entre otros datos, los ingresos percibidos por el ISSS, prioridades de inversión, y monto de los gastos, detalle de partidas destinadas a salarios, infraestructura, compra de medicamentos y equipo, monto real y actual de las reservas técnicas del ISSS así como los saldos depositados en Instituciones bancarias y bursátiles.

Se advierte que el STISSS no presentó ningún medio de prueba que fundamentará o justificará su posición respecto de los puntos en los que no había existido acuerdo.

(c.2) Escrito y documentación presentada por el ISSS.

Mediante escrito presentado por el apoderado del ISSS, el 21 de enero del corriente año, la institución autónoma presentó los medios de prueba con los que fundamentan su posición:

- Estados financieros correspondientes a los años 1997, 1998 y 1999 al 31 de octubre, en los que al 31 de octubre de 1999 se refleja Reservas para emergencias de ₡100,000, y una Reserva Técnica de ₡483,589,062.01; Disponibilidades por ₡612,782,322; Inversiones y Compromisos en detalles consignados en el Estado financiero al 31 de octubre de 1999.
- Presupuesto del ISSS correspondiente a los años 1997, 1998, 1999 y 2000, en los que se aprecia el comportamiento de los ingresos y gastos del ISSS, así como la capacidad de Ejecución Presupuestaria.
- Información financiera del Régimen de Salud en los que se refleja el comportamiento de los siguientes rubros de gastos:

	1998	1999
Remuneraciones	913.8 millones	₡1041.6 millones,
Medicamentos	₡200.9 millones	₡217.7 millones.
maquinaria y equipos	₡43.4 millones	₡65 millones.

- Asimismo se presentaron las tendencias proyectadas para los próximos 5 años, en los que se refleja el comportamiento de los siguientes rubros:

	2000	2001	2002	2003	2004
Remuneraciones	₡1,152.1	₡1235.4	₡1,300.8	₡1364.3	₡1,431.1
Medicamentos	₡321.3	₡385.5	₡462.6	₡555.1	₡666.2
Maquinaria y equipo	₡200.4	₡45.7	₡59.1	₡97.7	₡127.6

(Las cantidades antes relacionadas aparecen consignadas en millones de colones)

- También se presentó el impacto económico que tendría el incremento salarial solicitado por STISSS, en la base de ₡300 por cada trabajador, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	₡56,846,160.
2001	₡59,688,468.
2002	₡62,672,891.
2003	₡65,806,536.
2004	₡69,096,863.

De igual forma se presentó el impacto económico que tendría el 5% derivado de la evaluación al mérito personal, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	₡50,587,866.
2001	₡53,117,260.
2002	₡55,773,130.
2003	₡58,561,783.
2004	₡61,489,876.

También se presentó el impacto económico que tendría el aporte del ISSS al Fondo de Protección, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	₡23,125,883.
2001	₡24,282,177.
2002	₡25,496,286.
2003	₡26,771,101.
2004	₡28,109,656.

Además se presentó una proyección de ingresos y egresos, en la que se refleja un desfinanciamiento, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	₡106.1 millones.
2001	₡22.2 millones.
2002	₡46.7 millones.
2003	₡163.1 millones.
2004	₡227.3 millones.

Se presentó también una proyección del programa global de preinversión, inversión y gastos de funcionamiento para el quinquenio, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	₡553,555.
2001	₡324,117
2002	₡294,077
2003	₡405,217
2004	₡466,266

(Las cantidades antes relacionadas aparecen consignadas en miles de colones.)

El informe actuarial de ajuste financiero del Régimen de Salud 1999-2004, en el que por medio de un estudio se refleja que de darse incrementos de salario y, seguirse subsidiando más prestaciones por parte del ISSS, habría un inminente desfinanciamiento, conforme al siguiente detalle:

AÑO	MONTO
2000	¢372,013,455.
2001	¢209,749,330.
2002	¢213,925,041.
2003	¢352,599,206.
2004	¢541,359,262.

Resumen Ejecutivo sobre Estudio Salarial entre el mercado empresarial y el ISSS, realizado por PRICEWATERHOUSE-COOPER.

Impacto de los incrementos salariales otorgados a los trabajadores del ISSS desde enero de 1998 a enero de 1999, conforme al siguiente detalle.

	TOTAL
Evaluación al mérito enero/98 (5%)	¢38. millones.
Incremento del Gobierno enero/98 (6%)	¢45.5 millones.
Incremento a Médicos enero/98	¢70 millones.
Incremento a enfermeras 1998	¢38 millones.
Incremento a Jurídicos 1998	¢1.2 millones
Incremento del Gobierno diciembre/98 (6%)	¢50.7 millones
Evaluación al mérito enero/99 (5%)	¢44.8 millones
TOTAL	¢288.2MILLONES

También se presentó la documentación relacionada con el sistema Escalafonario y evaluación al Mérito, conforme al siguiente detalle:

Manual de evaluación de puestos.

Manual de evaluación de puestos según funciones.

Tabulador de salarios.

Manual de evaluación del desempeño.

Reglamento de administración del Sistema Escalafonario del ISSS.

(c.3) Diligencias practicadas.

Con base en el artículo 513 del Código de Trabajo y previa cita de partes, se practicaron las siguientes diligencias:

Se citaron y comparecieron ante este Tribunal, el Actuario del ISSS, señor Camilo Rodríguez y el Jefe de la Unidad Financiera de la misma Institución, señor Elmer Amaya, quienes en lo pertinente manifestaron: Que la fuente de ingresos que mayor aporta son las cotizaciones de los patronos y trabajadores que representa el 92% de los ingresos totales de la Institución; en cuanto a los egresos, el mayor rubro lo representa los salarios y prestaciones que en el año 2000 asciende a ¢1,152 millones de colones, equivalente al 41% del total de gastos; para medicamentos, instrumental médico y otros se ha destinado la cantidad de ¢671 millones de colones, que representa el 24%; prestaciones a la seguridad social que representa un 13.8% del total de gastos; inversiones en activo fijo equivalente al 16% del gasto total y la inversión financiera que representa el 4%. Al mismo tiempo se manifestó que la Institución está obligada, por ley, a constituir una Reserva Técnica equivalente al 5% de las cotizaciones percibidas, la cual es una constante que se mantiene en cada año. Que los fondos de esa reserva se invierten en la forma establecida el artículo 27 de la Ley del ISSS, existiendo un Comité de Inversiones que cuenta, entre otras personas, con un miembro representante del patrono y otro de los trabajadores, siendo este Comité el encargado de vigilar esa inversión.

Se citaron y comparecieron ante este Tribunal, a los Miembros de la Comisión Paritaria del Fondo de Protección del ISSS, que en lo pertinente manifestaron: Que el objeto del fondo es cubrir los beneficios estipulados en la cláusula 54 del Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo estipula el Artículo 1 de su Reglamento; que los ingresos del fondo lo representan las primas mensuales equivalentes al 4% del salario mensual de cada trabajador permanente del ISSS, primas de las cuales el trabajador aporta el 0.8% y el ISSS como patrono el 3.2%. Que dicho fondo cuenta actualmente con una reserva de 170 millones de colones, y advierten que dicha cantidad podría resultar insuficiente en el evento que un número considerable de trabajadores de la institución se retirara o fueran despedidos.

Se citaron y comparecieron ante este Tribunal, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos del ISSS, señora Ana María Arteaga de López, y la

jefe de la Sección de Remuneraciones de dicho departamento, señora María Antonia Marroquin de Fuentes, quienes en lo pertinente manifestaron: Que una de las principales funciones de la Sección de Remuneraciones del Departamento de Recursos Humanos consiste en analizar, clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos, y asignar de acuerdo a esa valoración, el salario que le corresponde a cada trabajador. Que dicha Sección es un simple administrador del Sistema Escalafonario por cuanto que solo se encarga de procesar la información de evaluación que les brindan los jefes de las distintas Secciones o Departamento del ISSS, siendo éstos últimos los encargados de la evaluación. Que de acuerdo a datos estadísticos, la evaluación en los últimos tres años (1997, 1998 y 1999) reflejan un resultado favorable para el 99% de los trabajadores, por lo que la remuneración resultante de la evaluación al mérito es casi automática para todos los trabajadores.

Se citaron a los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, habiendo comparecido únicamente los miembros nombrados por el ISSS, señores José Arturo Amaya y María Teresa Ramirez de Escobar, advirtiendo que no se hicieron presentes los dos miembros nombrados por el STISSS ante esa Comisión, señores Jorge Alberto Cortez y Modesto Díaz Jovel, no obstante estar debidamente citados para la práctica de dicha diligencia, la cual se llevó a cabo, dando como resultado lo siguiente: Se cedió la palabra a los comparecientes quienes manifestaron, que la principal función de la Comisión es vigilar porque se cumpla con las evaluaciones al mérito y con las disposiciones relativas al Sistema Escalafonario, tal como lo dispone el Contrato Colectivo de Trabajo. Que no corresponde ni es competencia de dicha Comisión evaluar a los empleados, ya que esta atribución es exclusiva de los jefes de las distintas Secciones y Departamentos del ISSS. Que de acuerdo a estadísticas que ellos manejan, la evaluación al mérito personal reporta un resultado favorable para el 99% de los trabajadores. Finalmente y para dar cumplimiento a lo solicitado por el STISSS en el escrito presentado a este Tribunal el día 20 de enero del corriente año, se interrogaron a los comparecientes, quienes manifestaron: Que no es la Comisión quien evalúa; que a ellos no les compete las decisiones relativas a incrementos de salarios conforme a tabuladores; que la Comisión no tiene ningún manual ni instructivo de funcionamiento y que solo se rigen

por el Contrato Colectivo de Trabajo y lo dispuesto en el Reglamento de Administración del Sistema Escalafonario.

Se advierte que ninguno de los miembros de la Comisión negociadora del STISSS ni del ISSS estuvieron presentes durante la práctica de las diligencias ya referidas, no obstante estar debidamente notificados y citados.

Además, se reitera que, tal como consta en el expediente, se advierte que por parte del STISSS no se presentó ninguna prueba o documentación que sustentará su posición, o que sirviera para desvirtuar la prueba y documentación presentada por el ISSS.

(c.4) Análisis del Tribunal.

Aclaraciones Previas. Según lo expuesto, la mayoría de las cláusulas del contrato colectivo de Trabajo entre el ISSS y el STISSS fue debidamente consensuada entre las partes contractuales; sin embargo, no existe acuerdo en las siguientes cláusulas: 22, Del escalafón; 26, Evaluación del mérito personal; 28, Tabuladores de salarios; 54, Fondo de protección; 55, Gratificación por servicios prestados; 79, Transitoria, Salarios; y 80, Vigencia. Tales cláusulas constituyen el objeto de decisión y los límites de la congruencia del laudo a dictarse por este Tribunal Arbitral.

A fin de resolver adecuadamente cada una de las cláusulas no consensuadas, se estima conveniente sistematizar las mismas según el tema o tópicos esencial; y así tenemos que las mismas pueden agruparse conforme a las siguientes rubros: Disposiciones escalafonarias (cláusulas 22, 26 y 28); Prestaciones (cláusulas 54 y 55); Aumento salarial (cláusula 79); y Vigencia (cláusula 80).

El orden expuesto de los rubros responde única y exclusivamente a la relación numérica de las cláusulas en el contrato colectivo de trabajo, pero cada uno puede ser tratado de modo independiente, dado que no están lógicamente condicionados. Así, el Tribunal abordó el análisis de cada uno de los rubros y estructuró el modo de prelación de su decisión, conforme a la dificultad y profundidad del análisis, así como a la idea de potenciar el debido consenso entre los integrantes de este Tribunal Arbitral.

Este mecanismo para abordar los temas de estudio y decisión no responde, pues, a una estricta técnica jurídica, pero dado que no se trata de ámbitos de

derecho, sino de árbitros que hemos de resolver conforme nos dictare nuestra conciencia y con equidad, es plenamente legítimo el mecanismo descrito.

Descrita la forma de abordar el objeto de análisis y decisión, es conveniente aclarar un punto sobre el marco normativo del laudo a dictarse: Si bien este Tribunal está plenamente consciente que debe resolver conforme a nuestra conciencia y con equidad, al mismo tiempo asumimos que el laudo no puede ser contra ley, es decir, resolver con base a conciencia y equidad concede mayor ámbito interpretativo tanto respecto de las cláusulas que fueron objeto de debate como respecto de los hechos sea jurídicos o económicos que le sirven de contexto a aquéllas; sin embargo, dicho margen de decisión no autoriza a inobservar u obviar el ordenamiento jurídico, y este Tribunal asume que si bien su parámetro de decisión no son las disposiciones legales, tampoco está autorizado a desconocerlas. Desde esta perspectiva, este Tribunal ha optado por conciliar una forma de decisión que se sustente en la conciencia y equidad pero que simultáneamente respete las normas que integran el ordenamiento jurídico, sobre todo la Constitución.

Hechas las anteriores aclaraciones, corresponde pasar al examen y análisis de cada uno de los rubros en los cuales se englobaron las cláusulas objeto de la decisión arbitral, en el orden que fueron abordados por este Tribunal Arbitral.

Sobre la cláusula 80, Vigencia. Si bien las partes del contrato colectivo de trabajo pueden establecer discrecionalmente y de mutuo acuerdo el lapso de vigencia de aquél, para el laudo arbitral ya existe expresa disposición legal que establece el plazo de vigencia.

Así, el artículo 512 del Código de Trabajo dispone que la vigencia del laudo arbitral "será de tres años contados a partir de la inscripción", por lo que este Tribunal Arbitral no puede apartarse de dicha norma legal expresa. Se trata, en estricta técnica jurídica, de un punto excluido del ámbito de decisión de los árbitros, pero no existe ningún impedimento para que en el laudo se reitere la regla legal y se disponga que aquél tendrá vigencia por tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En conclusión, sobre la cláusula que en el contrato actualmente vigente corresponde a la No. 80, que en el pliego de posiciones del ISSS corresponde a la No. 79 y en el de STISSS a la No. 80, identificada por el epígrafe Vigencia,

la misma quedará redactada en los siguientes términos: "**Con base en el artículo 512 del Código de Trabajo, la vigencia del presente laudo arbitral será de tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social**".

Sobre el aumento salarial (Cláusula 79. Transitoria. Salarios). La cláusula 79 del contrato colectivo actualmente vigente es una cláusula transitoria, en el sentido que a partir del 11 de julio de 1997, el ISSS incrementó los salarios de los trabajadores a su servicio en trescientos colones mensuales. Ya que dicha cláusula constituyó un acuerdo de naturaleza transitoria, la misma agotó sus efectos una vez se verificó el aumento salarial, en consecuencia, en estricta técnica jurídica no se conocerá ni decidirá sobre tal cláusula, sino sobre la procedencia o no de un aumento salarial a incorporarse en una cláusula contractual.

Sobre el aumento salarial, las dos partes contractuales expresaron su posición en el respectivo pliego de peticiones; así: el ISSS no contemplaba ningún aumento salarial; y el STISSS planteó, en esencia, un incremento salarial de seiscientos colones mensuales para todos los trabajadores al servicio del ISSS.

La posición original del STISSS experimentó dos cambios: (a) primero, en la sexta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día diez de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, el STISSS presentó propuesta de "aumento salarial per cápita a todos los trabajadores de trescientos colones"; y (b) segundo, en la segunda sesión de la audiencia para intentar el avenimiento durante la etapa de arbitraje, celebrada en la sede de este Tribunal Arbitral a las diez horas del día once de enero de dos mil, el Secretario General de STISSS, señor Oscar Arnoldo Aguilar Hernández, externó que el STISSS retiraba la propuesta salarial planteada.

En realidad, dado el retiro de la petición de aumento salarial por el STISSS, lo que coincide con la posición del ISSS de no contemplar incremento salarial en el contrato colectivo de trabajo, ello bastaría para que este Tribunal Arbitral asuma que en tal punto no existe controversia y, en consecuencia, no correspondería pronunciarse sobre ello o en todo caso, pronunciarse por la no procedencia del aumento salarial dado el retiro de la propuesta por el STISSS.

Sin embargo, existen razones adicionales por las cuales se estima, desde la perspectiva de este Tribunal, que resuelve conforme a su conciencia y con equidad, que el aumento salarial no es procedente dadas las circunstancias específicas en derredor de ese punto, cuales son: en primer lugar, la no comprobación de argumentación del STISSS; y, en segundo lugar, los recientes incrementos salariales a los trabajadores del ISSS por diversos mecanismos.

Con relación al primer aspecto, si bien en su pliego de peticiones el STISSS argumentó a favor del aumento salarial, aduciendo para ello el impacto económico de la depresión tropical Mitch, el aumento en el costo de la canasta básica, la inflación y otras variables que adujo han reducido el valor adquisitivo de los salarios de los trabajadores del ISSS, el STISSS no presentó ante este Tribunal Arbitral ningún medio probatorio para acreditar y/o comprobar la veracidad de sus afirmaciones. Este Tribunal concedió a las partes la oportunidad procesal de presentar los medios probatorios que fundamentaran su respectiva posición, y el STISSS se limitó, con relación a esta cláusula, a solicitar que el ISSS remitiera la Ley de Salarios y las Disposiciones Especiales de la Ley de Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas aplicables al ISSS en los ejercicios fiscales 1997, 1998, 1999 y 2000. Tales documentos constan en el expediente respectivo, pero los mismos en nada evidencian o comprueban la necesidad y/o procedencia del aumento salarial. Y es que la acreditación de la situación presupuestaria del ISSS no demuestra ni supone por sí la necesidad y/o procedencia del aumento salarial solicitado por el STISSS. Conocer tal situación, sin incorporar otras variables, no coadyuva en nada para estimar procedente un incremento salarial.

Probablemente como intento de incorporar las variables adicionales es que en el escrito presentado por el STISSS ante este Tribunal Arbitral se mencionan, de modo ajeno a toda la petición y sin argumentación alguna, dos conceptos: índice de precios al consumidor y monto de la canasta básica. En el escrito simplemente se consignan las frases, sin argumentación ni explicación alguna, ni cual era el propósito de su incorporación. Al respecto, este Tribunal Arbitral estima conveniente señalar que, estando investido de función pública de carácter decisorial, no puede suplir las deficiencias de las peticiones y/o escritos de las partes en conflicto, sino que corresponde a éstas presentar los medios probatorios

y/o argumentaciones que comprueben y sustenten su posición. El Tribunal Arbitral debe caracterizarse, como ente decisor de un conflicto entre partes, por la imparcialidad, principio que le impide suplir las deficiencias en las actuaciones de las partes en conflicto. Así, aunque existe la simple mención de los conceptos de índice de precios al consumidor y de canasta básica, el STISSS no argumentó al respecto ante este Tribunal Arbitral ni presentó medio probatorio alguno.

No obstante la deficiencia descrita en la actuación del STISSS, este Tribunal Arbitral, en el intento de conciliar su posición de imparcialidad por un lado y la regla hermenéutica de favorecer al trabajador por otro, con base en el inciso segundo del artículo 507 del Código de Trabajo, que autoriza a que el Tribunal Arbitral efectúe "las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas" realizó una investigación sobre el índice de precios al consumidor IPC, conforme a datos oficiales publicados por, el Banco Central de Reserva de El Salvador en su página web (www.bcr.gob.sv).

Conforme a los datos publicados por el Banco Central de Reserva, la variación acumulada (esto es, la relación respecto del mes de diciembre del año anterior) del índice de precios al consumidor en los años 1997, 1998 y 1999, son los siguientes: en 1997, de 1.9; en 1998, de 4.2; y en 1999, de -1.0. La variación, pues, del IPC, en los años 1997, 1998 y 1999 no ha sido de grave impacto en los salarios, y en el año anterior mostró variación en sentido negativo. Sin embargo, la anterior afirmación sería meramente abstracta, casi vacía de contenido si no se contrasta con una situación económica real, y a tal efecto resulta útil referirse a los incrementos salariales que los trabajadores del ISSS han tenido en 1998 y 1999.

Al respecto, conforme a documentación presentada por el ISSS, y que el STISSS no refutó en ningún momento (no obstante que este Tribunal le notificó que estaba a su disposición copia de toda la documentación presentada por el ISSS), los salarios de trabajadores del ISSS, durante 1998 y 1999, experimentaron los siguientes incrementos: primero, a consecuencia de la evaluación al mérito en enero de 1998, un 5%, con un impacto financiero de treinta y ocho millones de colones (¢38,000,000.00); segundo, en virtud de incremento del Gobierno en enero de 1998, un 6%, con un impacto financiero de cuarenta y cinco millones quinientos mil

colones (¢45,500,000.00); tercero, por incremento del Gobierno en diciembre de 1998, un 6%, con un impacto financiero de cincuenta millones setecientos mil colones (¢50,700,000.00); y, cuarto, por derivación de la evaluación al mérito en enero de 1999, un 5%, con un impacto financiero de cuarenta y cuatro millones ochocientos mil colones (¢44,600,000.00). Además, existieron aumentos a sectores específicos: médicos (con impacto de ¢70,000,000.00), enfermeras (con impacto de ¢38,000,000.00) y jurídicos (con impacto de ¢1,200,000.00).

Con los datos descritos, si se contrastan las variaciones del IPC en 1998 y 1999 con los incrementos salariales experimentados en los mismos años, se advierte que no resulta razón justificativa de un nuevo incremento salarial basado en el impacto del IPC; y ello porque los incrementos salariales superan porcentualmente las variaciones del IPC; o dicho en otras palabras, los incrementos salariales han sido suficientes para afrontar y hasta superar las variaciones del IPC.

Con base en las consideraciones expuestas en los párrafos del presente apartado, es dable concluir que la propuesta de incremento salarial propuesta por el STISSS no es procedente, tanto por haber sido retirada por el STISSS como por no comprobar la procedencia de su justificación. Así, este Tribunal Arbitral dispondrá que no existirá incorporado al contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y el STISSS una cláusula en la que se disponga incremento salarial para los trabajadores al servicio del ISSS.

Cláusulas relativas a prestaciones (cláusulas 54 y 55). Respecto de las cláusulas relativas a prestaciones que no fueron consensuadas entre las partes contractuales, es importante señalar que únicamente el STISSS presentó propuesta de modificación al contenido de la cláusula No. 54 del contrato colectivo de trabajo actualmente vigente; y respecto de la cláusula No. 55, ninguna de las partes presentó propuesta de modificación en su respectivo pliego de peticiones.

Sin embargo, la posición original del STISSS fue modificada en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo las nueve horas del tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, en el sentido que las cláusulas 54 y 55 "queden igual al Contrato Colectivo Vigente". Esta posición del STISSS fue ratificada en la primera

sesión de la audiencia para intentar el avenimiento durante la etapa de arbitraje, celebrada en la sede de este Tribunal Arbitral a las diez horas del día diez de enero de dos mil.

Si bien el STISSS reformuló su posición en el sentido de proponer que las cláusulas No. 54 y 55 conserven el mismo contenido que en el contrato colectivo de trabajo actualmente vigente, y en el pliego de peticiones del ISSS no existió propuesta de modificación con relación a dichas cláusulas, el conflicto respecto de éstas se mantiene porque el ISSS planteó propuesta de modificación en la tercera reunión de la etapa de conciliación celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, básicamente en cuatro aspectos: primero, que correspondiera al Fondo de Protección el pago de retiro de cualquier trabajador del ISSS, por cualquier causa; que ya no contribuiría el ISSS a la cobertura del pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de un trabajador; y que el fondo de protección autorizaría préstamos para pago de prima de vivienda; que al financiamiento del Fondo de Protección ya no aportaría el ISSS, sino que el pago de primas estará a cargo del trabajador; y que la cláusula No. 55 ya no existiría, pues quedaría absorbida por la cláusula No. 54.

Sobre tal situación, es decir, la incorporación de propuesta de modificación que plantea una de las partes sin que la misma haya sido formulada en el pliego de peticiones, cabe hacer las siguientes consideraciones: Durante las etapas de trato directo y de conciliación de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, es plenamente válido que las partes planteen y reformulen sus posiciones originales, pues se trata de una negociación en la que corresponde única y exclusivamente a ellas determinar y precisar sus concretos intereses. Sin embargo, a efecto de toma de decisión por un tercero para solucionar el conflicto, como es el caso de un tribunal arbitral, a éste corresponde actuar de modo distinto, en el sentido que, al resolver, no actúa como negociador o buen oficiente, sino como entidad decisora imparcial.

Dada la diferencia de posición entre las partes en conflicto y el Tribunal Arbitral, éste debe asumir que para la existencia del conflicto colectivo de trabajo es requisito indispensable que la propuesta sobre la cual se decidirá haya sido planteada en el respectivo pliego de peticiones. Dicho de otro

modo, para que el Tribunal Arbitral pueda conocer y decidir sobre el fondo de una propuesta de modificación de cláusula del contrato colectivo de trabajo, es presupuesto de técnica jurídica que la propuesta de modificación haya sido planteada en el respectivo pliego de peticiones de la parte que la sustenta.

Aplicando las anteriores consideraciones a las presentes diligencias se advierten las siguientes circunstancias: en el pliego de peticiones del ISSS, éste no formuló ninguna propuesta de modificación de las Cláusulas No. 54 y 55; en el pliego de peticiones del STISSS, éste planteó modificación de la cláusula No. 54, no así respecto de la cláusula No. 55; el ISSS expresó propuesta de modificación de las cláusulas No. 54 y 55 en la tercera reunión de la etapa de conciliación, celebrada el 30 de noviembre de 1999; y el STISSS, en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, replanteó su posición en el sentido que propuso que las cláusulas No. 54 y 55 no se modificaran y se mantengan como en el contrato colectivo vigente.

La propuesta de modificación del ISSS, introducida una vez en desarrollo el conflicto colectivo de trabajo, es una actitud plenamente válida como parte de un proceso de negociación, pero la misma no puede admitirse como presupuesto válido para la decisión de este Tribunal Arbitral, pues ello supondría aceptar como válido un mecanismo tendente a la disminución de la posición favorable de los trabajadores que originalmente no planteó la parte patronal, sino que se introdujo única y exclusivamente como instrumento de negociación.

Admitir tal mecanismo como presupuesto formal para la decisión a adoptarse en el laudo arbitral sería, en opinión de este Tribunal Arbitral, actuar en sentido inverso a la equidad. Dicho en otras palabras: Este Tribunal considera no ajustado a la equidad y al principio de interpretación pro trabajador, que la parte patronal recurra, una vez planteado el conflicto colectivo de trabajo, al mecanismo de proponer una disminución de las prestaciones de los trabajadores que no planteó en su respectivo pliego de peticiones. De admitirse este mecanismo carecería de sentido la formulación del pliego de peticiones, pues las partes introducirían propuestas de cambio en cualquier fase del conflicto.

Válido como mecanismo de negociación (pues las partes son esencialmente libres de determinar el contenido de las cláusulas del

contrato colectivo de trabajo), a efecto de toma de decisión por este Tribunal Arbitral, éste entiende que es presupuesto indispensable que la propuesta de modificación de las cláusulas No. 54 y 55 planteada por el ISSS debió ser formulada en su respectivo pliego de peticiones y no siendo así, sólo queda admitir como ajustado a equidad la última posición del STISSS, en el sentido que las cláusulas No. 54 y 55 se mantengan en los mismos términos que en el contrato colectivo de trabajo en vigencia.

Disposiciones escalafonarias (cláusulas 22, 26 y 28). Sobre las cláusulas no consensadas que se refieren a disposiciones escalafonarias, es importante señalar que el ISSS presentó en su pliego de peticiones propuesta de modificación a las cláusulas 22, 26 y 28; y el STISSS expuso en su pliego de peticiones propuesta de modificación de las cláusulas 22 y 26, no así de la 28.

Sin embargo, la posición original del STISSS experimentó un cambio, ya que en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, el STISSS propuso que las cláusulas 22, 26 y 28 "queden igual al Contrato Colectivo Vigente".

La posición original ISSS también experimentó cambios, pues en la tercera reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, aquél presentó nuevas propuestas con relación a las cláusulas 22 y 26, y sostuvo la redacción propuesta respecto de la cláusula 28.

Dado que la propuesta del STISSS es que las cláusulas 22, 26 y 28 se mantengan como en el vigente contrato colectivo de trabajo, el análisis a efectuar por este Tribunal Arbitral deberá circunscribirse a determinar si son ajustadas al derecho y a la equidad las propuestas planteadas por el ISSS. Debe precisarse, sin embargo, que las que se asumen como propuestas del ISSS son las formuladas en la reunión del 30 de noviembre de 1999, y no las expuestas en el pliego de peticiones.

Previo al examen de fondo de las propuestas del ISSS y su contraste con las cláusulas actualmente vigentes, es indispensable determinar si se cumplen los presupuestos que autorizan la posibilidad de reforma o modificación de las cláusulas: respecto del primer presupuesto, cual es de naturaleza formal, se hizo referencia en el apartado anterior, en el sentido

que sólo es válido (desde la perspectiva de la equidad) la reforma o cambio de cláusulas de contenido favorable a los trabajadores, cuando las mismas han sido planteadas por la parte patronal en el respectivo pliego de peticiones; y, con relación al segundo presupuesto, se trata de un aspecto de técnica de jerarquía normativa, en el sentido de determinar si en el sistema jurídico nacional no existe prohibición de ese tipo de cambio en las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo.

Respecto del primer presupuesto, ya se reseñó que el ISSS presentó, en su pliego de peticiones, propuesta de modificación de las cláusulas 22, 26 y 28, por lo que se cumple con la exigencia de formalidad equitativa.

Sobre el segundo presupuesto, ya este Tribunal señaló en página anterior que el laudo no puede ser contra ley, admitiéndose que si bien resolver con base a conciencia y equidad concede mayor ámbito interpretativo, tal amplitud hermeneútica no autoriza a inobservar u obviar el ordenamiento jurídico, y sobre todo debe respetarse la normativa constitucional.

En el presente caso, este Tribunal Arbitral está obligado a apreciar si se cumple o no con el presupuesto de técnica de jerarquía normativa, pues expresamente hizo referencia al mismo el STISSS, ya que en la segunda sesión de la audiencia para intentar el avenimiento, celebrada el 11 de enero del 2000, el Secretario General del STISSS expresó que no podían aceptar las propuestas del ISSS con relación a las modificaciones de las cláusulas 22, 26 y 28, porque "de aceptarse tal planteamiento se estaría violando el artículo 52 de la Constitución de la República".

En la argumentación del STISSS es un planteamiento que precede lógicamente al análisis de fondo sobre la procedencia o no (desde una perspectiva financiera y económica) de las modificaciones planteadas por el ISSS, pues de entenderse que está constitucionalmente proscrita la modificación de cláusulas de contenido favorable al trabajador, carecería de sentido examinar su procedencia o improcedencia desde una perspectiva financiera y económica. Dicho en otras palabras, sólo en el caso que se admita la validez constitucional de la posibilidad de modificación de cláusulas de contenido favorable al trabajador, se podrá pasar al análisis financiero.

Para analizar con certeza el argumento planteado por el STISSS, y dado que

expresamente dice fundarse en el artículo 52 de la Constitución, es conveniente referirse a esta disposición constitucional para comprender su significado.

Para entender a cabalidad el inciso 10 del artículo 52 de la Constitución, que dice que los "derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables", es necesario remontarse a sus antecedentes en nuestra historia constitucional; y al revisar esta se advierte que el origen del citado inciso 1° del artículo 52 se remonta a la Constitución de 1945, que en el artículo 156 numeral 7° disponía que uno de los, principios del Código de Trabajo, a promulgarse era la "irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores". De modo muy parecido se reguló en el artículo 196 de la Constitución de 1950, el cual en su inciso 1° dispuso que los "derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio". Con idéntica redacción aparece en el inciso primero del artículo 195 de la Constitución de 1962.

Del análisis histórico de nuestras Constituciones aparece evidente que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se refiere a los derechos consagrados en leyes. Esto es evidente si se toma en cuenta el carácter social y la naturaleza pública del derecho del trabajo, en el sentido que la libertad de contratación no es ilimitada, sino que el sistema jurídico se encarga de disponer un contenido mínimo de los derechos de los trabajadores, y es sólo sobre ese contenido mínimo que es válido el ejercicio de la libertad de contratación. La ley laboral, entendida en sentido amplio, comprensiva de la Constitución y de toda normativa laboral, dispone una serie de derechos de los trabajadores sobre los cuales está vedada la posibilidad de negociación, pues se trata del "mínimum" que la normativa laboral contempla a favor de los trabajadores. Esto significa que ni aún con el consentimiento de los trabajadores es posible contratar o convenir en función de los derechos que la ley otorga a aquéllos. El propósito de lo anterior es garantizar a los trabajadores una situación de respeto y dignidad básica, que viene a constituir el núcleo de los derechos de los trabajadores.

Pero el carácter irrenunciable de los derechos es posible sólo respecto de los derechos consagrados, en ley, pero de ninguna manera se refiere a la inmutabilidad de las condiciones contractuales que superen los derechos

que la ley contempla, y que coyunturalmente se han concedido a los trabajadores. Esas condiciones contractuales que superan lo previsto por la ley a favor de los trabajadores son plenamente negociables y, por ende, por naturaleza modificables.

Así, pues lo que el artículo 52 de la Constitución ha dispuesto irrenunciabilidad de los derechos consagrados en ley, del mínimo que el orden jurídico pretende garantizar a los trabajadores, pero de ninguna manera significa inmutabilidad de los beneficios de los trabajadores dados más allá de las previsiones legales. En otras palabras, desde una perspectiva estrictamente constitucional, el artículo 52 de la Constitución no dispone ni consagra la inmutabilidad o inmodificabilidad de las condiciones contractuales de un convenio colectivo de trabajo, sino que se circunscribe a determinar que tales condiciones contractuales deben respetar un contenido mínimo: los derechos consagrados en la ley a favor de los trabajadores, y que éstos no pueden renunciar a los mismos.

El citado artículo 52 de la Constitución trasciende el ámbito constitucional y se proyecta en la normativa laboral, en el sentido que tal disposición constitucional también puede interpretarse en el sentido que comprende —o sirve de sustento— a la prohibición de renuncia individual a derechos consagrados a favor del colectivo laboral. Expuesto de otro modo: Un trabajador no puede renunciar individualmente a derechos que han sido consensuados a favor de todos los trabajadores en un contrato colectivo de trabajo. Esta interpretación del artículo constitucional es coherente con la validez “universal” (entendida como referida a todos los trabajadores de una empresa) del contrato colectivo de trabajo, en el sentido que favorece y obliga a todos los trabajadores de la empresa. Pero esto nada tiene que ver con una supuesta de las condiciones contractuales que superan el mínimum legal.

Por otra parte, apreciando el artículo constitucional en concordancia con el caso concreto del cual se conoce, en las cláusulas 22, 26 y 28 no se contemplan ni consagran derechos en abstracto a favor de los trabajadores, sino que disponen mecanismos de evaluación y las consecuencias de ésta. En si no constituyen a consagración de un derecho, sobre todo que la ventaja financiera que las cláusulas contemplan para el trabajador depende de un factor: un buen resultado en la evaluación. Y es que el otorgamiento de un incentivo laboral por desempeño del trabajo de ninguna manera es un

derecho, pues el mismo tiene como presupuesto o requisito necesario el resultado de una evaluación. Así, el incentivo contemplado en las cláusulas 22, 26 y 28 actualmente vigentes, de ninguna manera puede considerarse un derecho adquirido de los trabajadores, pues la realidad del mismo depende del resultado de una evaluación (el trabajador que no cumpla con las exigencias de la evaluación no gozará del incentivo). No se trata, pues, de un derecho a favor del trabajador; pues el incentivo sólo existirá con posterioridad y de modo dependiente de la evaluación.

Habiéndose concluido que es constitucionalmente válido que puedan modificarse las condiciones contractuales contempladas en un contrato colectivo de trabajo, corresponde ahora examinar si las propuestas planteadas por el ISSS tienen sustento económico y si son ajustadas a la equidad. Al respecto, para ubicar acertadamente el análisis a efectuarse por este Tribunal es indispensable identificar la esencia de los cambios propuestos por el ISSS: (a) con relación a las cláusulas 22, 26 y 28, el ISSS plantea cambios tendientes a sustituir el modo de operar el estímulo a la eficiencia, en el sentido que en lugar de derivar en un ascenso al nivel retributivo superior y por ende incorporación de la remuneración al salario, aquél opere mediante la entrega de una bonificación de pago anual; y (b) que el incentivo por eficiencia no opere cuando el resultado de la evaluación sea normal, sino sólo cuando la calificación resultare bueno o excelente.

Identificada la esencia de la propuesta de modificación, es conveniente precisar el actual contenido de las cláusulas con relación a los puntos en los cuales el ISSS solicita la modificación: respecto del incentivo a la eficacia, que se sustenta en una evaluación al mérito personal, actualmente aquél opera como un mecanismo de modificación de la ubicación del trabajador en el intervalo retributivo, en el sentido que frente a una evaluación con resultado de normal, buena u óptima, el trabajador es reubicado en el intervalo retributivo superior, lo que supone que la remuneración derivada de tal reubicación se incorpora al salario y la misma no puede ser inferior al cinco por ciento de la remuneración asignada a la fecha de la evaluación.

Delimitado el contenido de las cláusulas y de las modificaciones propuestas, corresponde referirse al funcionamiento real de las mismas: Al respecto, en la declaración rendida ante este Tribunal Arbitral por la señora Ana María Arteaga de López, Jefa del Departamento de Recursos

Humanos del ISSS, ésta expresó que "conforme a las evaluaciones de los últimos tres años (1997, 1998 y 1999) se observa un resultado favorable para el 99% de los trabajadores"; en la declaración rendida ante este Tribunal por la señora María Antonia Marroquin de Fuentes, Jefa de la Sección de Remuneraciones del Departamento de Recursos Humanos del ISSS, ésta señaló que "en efecto la evaluación al mérito ha reflejado una constante favorable para el 99% de los trabajadores, por lo que la remuneración resultante de la evaluación es casi automática para todos los trabajadores", y añadió que consideraba que "la evaluación al mérito se ha desnaturalizado"; y en la declaración rendida por los integrantes de la Comisión Mixta del Escalafón del ISSS, señores José Arturo Amaya y María Teresa Ramírez de Escobar, éstos expresaron que según datos estadísticos de dicha Comisión, "la evaluación al mérito personal reporta un resultado favorable para el 99% de los trabajadores". Es necesario señalar que los datos proporcionados por los declarantes no fueron refutados ni cuestionados por el STISSS.

Sobre el impacto financiero que supone el modo de funcionamiento de la evaluación al mérito, el mismo aparece detallado en documentación presentada por el ISSS y que el STISSS no refutó ni cuestionó. Según aparece reflejado en cuadro presentado por el ISSS relativo al impacto anual de los incrementos salariales otorgados en los años 1998 y 1999, aquél se cuantifica así: en 1998, por incremento en la remuneración a los trabajadores, veintisiete millones cien mil colones (¢27,100,000.00), y por prestaciones derivadas de dicho incremento, diez millones novecientos mil colones (¢10,900,000.00), lo que hace un total de treinta y ocho millones de colones (¢38,000,000.00); y en 1999, por incremento en la remuneración a los trabajadores, treinta y dos millones de colones (¢32,000,000.00), y por prestaciones derivadas de dicho incremento, doce millones ochocientos mil colones (¢12,800,000.00), lo que hace un total de cuarenta y cuatro millones ochocientos mil colones (¢44,800,000.00). Si se suman los impactos de los años 1998 y 1999, resulta que la evaluación al mérito personal ha supuesto para el patrimonio del ISSS un impacto financiero de ochenta y dos millones ochocientos mil colones (¢82,800,000.00).

Para los cinco años subsiguientes, el ISSS presentó estimaciones del impacto financiero del incremento salarial que supone el actual

modo de funcionamiento de la evaluación al mérito personal, y las detalló precisando el monto estimado tanto del incremento en la remuneración de los trabajadores como de la erogación a causa de las prestaciones derivadas de dicho incremento. Como parte de la "Información Financiera del Régimen de Salud" se presentó por el ISSS cuadro relativo a la estimación del impacto económico del incremento salarial del 5% derivado de la evaluación del mérito personal, y en dicho cuadro se consigna que en el período 2000-2004, el impacto del incremento salarial por evaluación al mérito personal será de ciento noventa millones seiscientos sesenta y cuatro mil doscientos veinticinco colones (¢199,664,225.00), y el impacto de las prestaciones derivadas de los respectivos incrementos será de setenta y nueve millones ochocientos sesenta y cinco mil seiscientos noventa (¢79,865,690.00); lo que representa un total, para todo el período, de doscientos setenta y nueve millones quinientos veintinueve mil novecientos quince colones (¢279,529,915.00).

El impacto económico del incremento salarial derivado de la evaluación al mérito personal y las prestaciones consecuentes, debe apreciarse en el contexto del estado económico y situación de funcionamiento del ISSS, el cual aparece descrito en documentación presentada por el ISSS y que no refutó ni cuestionó el STISSS, en la cual se aprecian algunas circunstancias que cabe destacar:

Disminución del superávit en los ejercicios 1997 y 1998, tal como consta en los estados de liquidación del presupuesto especial del ISSS, anexos a los Estados Financieros de dicha institución, ya en 1997 el resultado del ejercicio fue de ciento setenta y cuatro millones ciento ochenta y tres mil sesenta colones con treinta y seis centavos (¢174,183,060.36); y en 1998, fue de ciento treinta y cuatro millones novecientos veinte mil veintinueve colones con cuarenta y siete centavos (¢134,920,021.47).

Tendencia al alza de los gastos frente a la casi estabilidad de los ingresos, tal como aparece en cuadro estadístico Ingresos y Gastos del régimen de salud Período 1997/2004, que forma parte de la "Información Financiera del Régimen de Salud" presentado por el ISSS, y en el cual se advierte el comportamiento de ingresos y gastos durante el período 1997-

1999 y sus proyecciones para el período 2000-2004; situación que tiende a agravarse a tal grado que a partir del año 2000 se ha estimado la existencia de déficit, así; para 2000, los ingresos se calculan en dos mil ochocientos diecisiete millones novecientos mil colones (¢2,81 817,900,000.00) contra un gasto de dos mil novecientos veintitrés millones novecientos mil colones (¢2,923,900,000.00).

Fuerte impacto de remuneraciones en gastos del ISSS y tendencia al alza de tal comportamiento, tal como aparece en los cuadros Comportamiento de algunos rubros de gasto en el régimen de salud, período 1994/1999; y Tendencia de algunos rubros de gasto en el presupuesto de régimen de salud, período 1997-2004, que forman parte de la "Información Financiera del Régimen de Salud" presentado por el ISSS; y además, el señor Elmer Amaya, Jefe de la Unidad Financiera del ISSS, señaló que para el año 2000, el mayor rubro de los egresos lo compone las remuneraciones y prestaciones, representando un 41% del total de aquéllos.

Tendencia a escasa atención a rubros de medicamentos y maquinaria y equipo, circunstancia que se evidencia de los datos, consignados en los cuadros relacionados en el párrafo anterior; lo que supone que la finalidad contemplada en la cláusula 1ª del contrato colectivo de trabajo no se está alcanzando eficaz y eficientemente, cual es que "el Instituto otorgue un buen servicio a los derechohabientes", ni con la buena política de protección social que debe brindarse mediante la óptima utilización de los recursos, a lo que el ISSS está obligado a cumplir conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de la Constitución de la República.

Tendencia a la potenciación del déficit del ISSS, según aparece en el estudio denominado Ajuste a las proyecciones demográficas y financieras, del régimen de salud del ISSS en el período 1999-2004, en el cual se señala, por un lado, que los excedentes previstos de los ingresos "no serían suficientes para atender las necesidades de inversión y ajuste salarial"; y, por otro lado, que el "desfinanciamiento acumulado del quinquenio asciende a ¢1,621.2 millones aproximadamente".

Necesidad urgente de inversiones, tal como consta en documento entregado por el señor Elmer Amaya, Jefe de la Unidad del ISSS, y que se denomina Programa global de inversión ISSS De corto y mediano plazo Quinquenio 2000-2004, en el cual se especifican proyecciones de inversión

en equipamiento, maquinaria y equipo, así como mantenimiento y reconstrucciones de instalaciones, consignado una proyección en inversión que asciende, el período, citado, a seiscientos sesenta y siete millones doscientos cincuenta y cinco mil colones (¢667,255,000.00).

Con fundamento en los datos descritos, y dado el funcionamiento de la evaluación al mérito personal, tanto respecto del fuerte impacto financiero que la misma implica por el casi automático incremento salarial que la misma supone, así como por la potenciación del gasto que la misma genera por el efecto derivado del mecanismo que la remuneración se incorpora al salario, en opinión de este Tribunal Arbitral es equitativo y conveniente que se modifique el modo de operar del incentivo a la eficacia, en el sentido de potenciar y/o posibilitar que éste funcione real y efectivamente como tal.

Y es que para que un incentivo a la eficiencia realmente alcance los propósitos para los cuales está previsto, es indispensable que el mismo funcione como tal, que realmente opere como un estímulo; para mejorar la eficiencia y la eficacia de las actividades que desarrolla la institución; objetivo que en el ISSS se aprecia no sólo no se ha cumplido, sino que hasta ha operado a la inversa, dado que si se concede al 99% de los trabajadores, se desmotiva a los trabajadores que realmente son merecedores del estímulo, y, además, lejos de suponer una elevación de la eficiencia y eficacia de la institución, ha representado un aumento en la carga financiera, distrayendo recursos que pueden destinarse a medicamentos, equipo e inversiones, para afrontar el pago de remuneraciones y las consiguientes prestaciones. La situación es tal que el ISSS muestra, según la documentación relacionada, una tendencia a la potenciación del déficit, al grado de estimarse que, de no cambiar la situación, el déficit puede sobrepasar los mil millones de colones.

A fin de establecer un mecanismo que permita o potencie que el incentivo a la eficiencia opere efectivamente como tal, este Tribunal Arbitral considera equitativo y conveniente, por un lado, que el modo de operar actualmente el incentivo a la eficiencia, en el sentido de derivar en un ascenso al nivel retributivo superior y por ende incorporación de la remuneración al salario, se sustituya por el pago de una bonificación anual; y, por otro lado, que el incentivo por eficiencia se otorgue sólo cuando el

resultado de la evaluación sea bueno o excelente, dado que concederlo por un resultado de normal supone negar su calidad de estímulo y se convierte en una desmotivación para los trabajadores que han realizado un esfuerzo adicional.

Con base en las anteriores consideraciones, este Tribunal concluye que en cuanto la propuesta de modificación formulada por el ISSS respecto de las cláusulas No. 22, 26 y 28 se estima válida para potenciar el efectivo funcionamiento del incentivo a la eficiencia, la misma puede considerarse ajustada a la equidad; y, en consecuencia, es pertinente que las citadas cláusulas queden redactadas en los términos propuestos por el ISSS en la tercera reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

(D) FALLO.

Con base a las consideraciones expuestas en los apartados anteriores, este Tribunal Arbitral pronuncia el fallo del presente laudo arbitral en los siguientes términos:

(D. 1.) Apruébase por unanimidad el contenido de la cláusula relativa a VIGENCIA del contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y STISSS, en los siguientes términos: **"Con base en el artículo 512 del Código de Trabajo, la vigencia del presente laudo arbitral será de tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social".**

(D.2.) Apruébase por unanimidad que en el contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y STISSS, no existirá cláusula en la que se disponga incremento salarial para los trabajadores al servicio del ISSS; la que en el pliego de peticiones del STISSS aparecía consignada como CLÁUSULA No. 80, Transitoria, Salarios.

(D. 3) Apruébase por unanimidad el contenido de las cláusulas No. 54, Fondo de Protección y No. 55, Gratificación por servicios prestados, conforme a la última propuesta del STISSS, quedando redactadas en los siguientes términos:

CLÁUSULA No. 54. FONDO DE PROTECCIÓN. A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las

prestaciones económicas siguientes:

- a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuando éstos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula No. 55 de este contrato;
- b) Complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;
- c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;
- d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores al servicio del Instituto en una de las siguientes opciones: 1) hasta por un monto de DIEZ MIL COLONES (€10,000.00) con un interés del once por ciento anual. 2) préstamos hasta por la cantidad de QUINCE MIL COLONES (€15,000.00) con una tasa de interés similar a la tasa promedio que en ese momento devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por hasta el 80% de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula;
- e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El instituto pagará el otro cincuenta por ciento;
- f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y
- g) Otras que las partes convengan oportunamente.

El fondo de protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses contado a partir de la firma de este contrato; pasarán a formar parte del Fondo de Protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contratos Colectivos anteriores, así como los intereses que hubieren devengado a la fecha del inicio de su funcionamiento.

El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas.

Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de los trabajadores. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadores permanentes.

Una Comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del Fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho fondo.

No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación.

CLÁUSULA No. 55. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.

Quando un trabajador mayor de cincuenta y dos años de edad, y con más de veinte años de prestar servicio al Instituto, optare por retirarse voluntariamente, el Instituto lo gratificará con una cantidad equivalente al salario básico mensual por cada año de trabajo y proporcional por fracción de años, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las Leyes, Reglamentos aplicables y este Contrato.

(D.4) Apruébase por mayoría, con los votos de los árbitros Antonio Escalante y Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez, el contenido de las cláusulas No. 22, Del escalafón; No. 26, Evaluación del mérito personal; y No. 28, Tabuladores de salario, conforme a la última propuesta del ISSS, quedando redactadas en los siguientes términos:

CLÁUSULA No. 22. DEL ESCALAFÓN: El sistema Escalafonario implantado en el Instituto, tendrá por objeto:

- Analizar, Clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo;
- Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador;

c) Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador. Para el funcionamiento del sistema escalafonario, existirán y deberán mantenerse actualizados, los siguientes instrumentos:

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

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

CLÁUSULA No. 26. EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL.

La evaluación del mérito personal forma parte del sistema escalafonario, será vigilada por la comisión mixta del escalafón y tiene por objeto: determinar el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

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

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, serán evaluados por los miembros de la Comisión de Honor y Justicia de dicha Asociación y los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, así: Los representantes del

Instituto por la Dirección General, y los representantes del Sindicato en dicha comisión, por el Secretario General del mismo.

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

Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará en el mes de enero del siguiente año al que se realice la evaluación.

CLÁUSULA No. 28. TABULADORES DE SALARIOS. Los tabuladores de salarios, forman parte del sistema escalafonario y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva y los autorizados por el Consejo Directivo conforme lo faculta la Ley. Dichos incrementos deberán aplicarse a la estructura de los tabuladores bajo cualquiera de las formas siguientes:

- a) Por porcentaje;
- b) Por cantidades fijas; y,

c) Otras formas que de mutuo acuerdo determinaren las partes. La ubicación de los trabajadores en su intervalo retributivo correspondiente forma se modificará:

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

No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado.

En este estado el Licenciado FELIX ULLOA hijo, miembro de este Tribunal manifiesta: que vota en contra de la aprobación de estas tres cláusulas por considerar que el cambio de régimen de la prestación del 5% producto de la evaluación del mérito personal, contenida en el último párrafo de la cláusula número veintiséis del Contrato Colectivo, que en lo pertinente

establece: **"Esta remuneración formará parte del salario y su aplicación se hará efectiva en el mes de enero de cada año"**, constituye una afectación negativa a derechos adquiridos de los trabajadores. Esta opinión la expresa en su condición de árbitro de conciencia, puesto que además de considerar desreguladora dicha medida, por sus principios y convicciones personales, no puede acompañar una modificación en contra de los intereses de los trabajadores.

(D.5) Notifíquese Enmendados Escalante-Evaluación-Valen.

Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez

Félix Ulloa h.

Antonio Escalante

Ante mi:

