



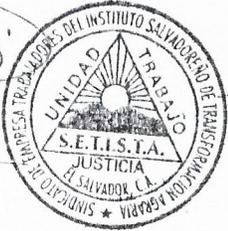
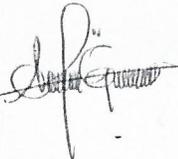
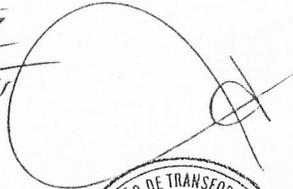
**PRESENTADO** a las catorce horas con cuarenta y seis minutos del día cinco de febrero del año dos mil veintiuno, por la Licenciada Adriana Rocío Mauricio Ramírez, en su calidad de Secretaria General del **SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION ÁGRARIA**, cuyas siglas son **SETISTA**.

**INSCRITO** a las diez horas con diez minutos del día once de febrero del año dos mil veintiuno, bajo el número **TRES**, del folio **CIENTO NUEVE** a folios **CIENTO NOVENTA Y TRES**, ambos frente, del **CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO** Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Privado que lleva este Departamento. Habiéndose calificado los requisitos de forma y capacidad de las partes contratantes, mediante auto emitido a las ocho horas con treinta minutos del día nueve de febrero del año dos mil veintiuno, y no existiendo contravenciones a las leyes vigentes se procedió a la inscripción del mismo. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería, así como el acta en donde tuvo lugar la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el **INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA**, que puede abreviarse **ISTA** y el **SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA**, cuyas siglas son **SETISTA**, en la cual consta la documentación relativa a las clausulas aprobadas y negociadas por las partes contratantes. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, once de febrero del año dos mil veintiuno.

  
  
**Lic. Hamilaf Misael Reyes**  
**Jefe del Departamento Nacional**  
**de Organizaciones Sociales**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REVISADO, CELEBRADO Y SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA ISTA, Y EL SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA "SETISTA".**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, ha sido celebrado y suscrito por el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, representado legalmente por su Presidente **LICENCIADO OSCAR ENRIQUE GUARDADO CALDERON** y el Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, representado legalmente por su Secretaria General, Secretaria de Organización y Estadística y por el Primer Secretario de Conflictos, **ADRIANA ROCIO MAURICIO RAMIREZ, ANDREA GUADALUPE LARIOS MINERO y RICARDO ANTONIO FUENTES FLORES**, respectivamente, Contrato que es el resultado de la revisión al celebrado entre las mismas partes el día primero de junio de dos mil quince, inscrito a las nueve horas del día nueve de mayo del año dos mil dieciséis, bajo el número tres, de folios noventa y nueve a folios ciento setenta y nueve frente, ambos frente, del centésimo vigésimo tercero libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo, que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .

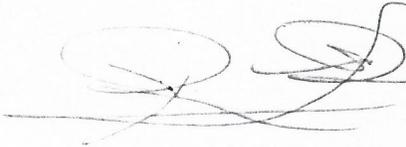
  
  
  
  
  


**PERSONERÍA DEL SEÑOR PRESIDENTE DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, LICENCIADO OSCAR ENRIQUE GUARDADO CALDERON.**

Legítima su personería con los siguientes documentos:

**a)** Diario Oficial número ciento veinte, Tomo doscientos cuarenta y siete de fecha treinta de junio de mil novecientos setenta y cinco, en el que aparece publicado el Decreto Legislativo número trescientos dos del día veintiséis del mismo mes y año, que contiene la Ley de Creación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, y sus reformas contenidas en el Decreto Ley número quinientos ochenta de fecha veinticinco de enero de mil novecientos ochenta y uno, de la Junta Revolucionaria de Gobierno, publicado en el Diario Oficial número dieciséis, Tomo doscientos setenta del día veintiséis del mismo mes y año, en cuyo artículo diecinueve se le confiere al Presidente la dirección y administración general del Instituto, así como la representación legal del mismo en los actos y contratos que éste celebre y en las actuaciones judiciales y administrativas en que éste tenga interés; **b)** Diario Oficial número CIENTO OCHO, Tomo CUATROCIENTO VEINTITRES de fecha once de junio de dos mil diecinueve, en el cual se publicó el Acuerdo Ejecutivo número CUARENTA Y NUEVE emitido el día diez de junio del mismo año, por el señor **NAYIB ARMANDO BUKELE ORTEZ**, Presidente de la República, mediante el cual consta que de conformidad a lo establecido en el artículo seis letra a) e inciso final y nueve de la Ley de Creación del INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA, acordó nombrarme a partir del once de junio de dos mil diecinueve, para el período legal de funciones de tres años, que concluye el día diez de junio de dos mil veintidós, como Presidente de la Junta Directiva del INSTITUTO, y **c)** Certificación extendida por el Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República, del día once de junio de dos mil diecinueve, en donde consta que en el Libro de Actas de Juramentación de Funcionarios Públicos que lleva la Presidencia de la República, se encuentra asentada el Acta en la cual rendí la protesta constitucional correspondiente antes de asumir mis funciones, por lo que me encuentro facultado para otorgar actos como el presente. **GENERALES DEL LICENCIADO OSCAR ENRIQUE GUARDADO CALDERON:** de cincuenta y nueve años de edad, Abogado y Notario, del domicilio

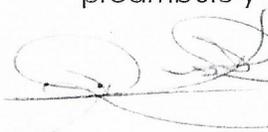
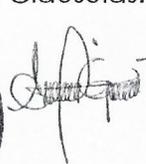
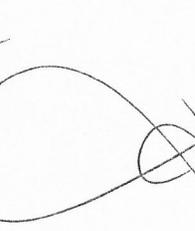
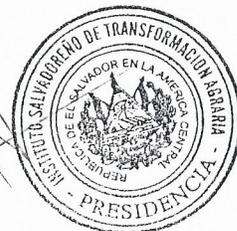
de Antiguo Cuscatlán, portador de mi Documento Único de Identidad número cero uno dos cero siete siete cinco seis - ocho, y con Número de Identificación Tributaria cero seiscientos catorce-doscientos sesenta mil seiscientos sesenta – cero cero cuatro - ocho, cuya firma es ilegible.

**LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA "SETISTA" SE ESTABLECE:**

a) Por acuerdo número doscientos veintiuno de fecha ocho de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, emitido por el poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, que aprueba las reformas a los estatutos del Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria y le confiere el carácter de Persona Jurídica, el cual sustituyó al Sindicato de Empresa del Instituto de Colonización Rural.

b) La personería de la Secretaria General, Secretaria de Organización y Estadística, y Primer Secretario de Conflictos del Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria se comprueba por los estatutos legalmente aprobados, los que en su artículo veintidos, confieren la representación Judicial y Extrajudicial del Sindicato a los Secretarios General, de Organización y Estadística y Primer Secretario de Conflictos, quienes podrán actuar conjunta o separadamente según dicho artículo; y por credenciales expedidas por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, de la Dirección General de Trabajo, en que aparece que a Folios ciento cincuenta y siete frente, del Trigésimo primer Libro de Registro de Juntas Directivas Generales Sindicales que lleva ese Departamento, bajo el registro número ciento cincuenta y seis, aparece que **ADRIANA ROCIO MAURICIO RAMIREZ, ANDREA GUADALUPE LARIOS MINERO y RICARDO ANTONIO FUENTES FLORES**, Secretaria General, Secretaria de Organización y Estadística, y Primer Secretario de Conflictos respectivamente, del Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, (SETISTA), quienes estarán en el Ejercicio de sus funciones desde el día veintisiete de mayo del año dos mil diecinueve hasta el veintiséis de mayo del año dos mil veinte. Por el presente medio convienen en formalizar y suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, que es una revisión al que ya se relacionó y que se compone de este preámbulo y de sesenta y tres Cláusulas.



**CLÁUSULA N° 1**  
**OBJETO Y FINALIDAD**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, entidad oficial autónoma de derecho público, de este domicilio, creado por Decreto Legislativo número trescientos dos, de fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y cinco, publicado en el Diario Oficial número ciento veinte, Tomo doscientos cuarenta y siete del día treinta de junio del mismo año y sus reformas; y el Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, organización jurídica legalmente constituida que representa los intereses de los trabajadores del ISTA, los que en adelante se denominarán Instituto o ISTA, y Sindicato o SETISTA, respectivamente, y tiene por objeto regular durante su vigencia, las relaciones de trabajo entre los trabajadores y el Instituto, todo ello con el fin de armonizar y dignificar las relaciones laborales.

Las partes contratantes se comprometen a dar efectivo cumplimiento a las obligaciones y derechos contraídos en el presente Contrato, a velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales vigentes, Reglamento Interno de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral, y a respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no al Sindicato.



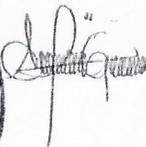
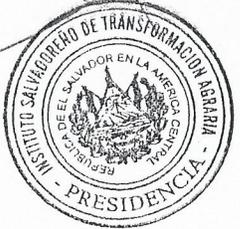
## CLÁUSULA N° 2

### CAMPO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en adelante CCT, se aplicarán a todos los trabajadores que presten sus servicios para y a la orden del Instituto, cualquiera que fuese la naturaleza de su relación laboral, comprendiendo esta, los sistemas de pago por Ley de Salarios y Contratos.

No obstante por las necesidades del ISTA, podrá contratar trabajadores(as) eventuales para actividades específicas o proyectos que demanden este tipo de contratación, estipulando en sus contratos sus condiciones como tal.

El vocablo genérico "trabajador", comprende todo el personal, tanto masculino como femenino que presta servicios a favor del Instituto, en los diferentes sistemas de pago a que se refiere el inciso primero de esta Cláusula.



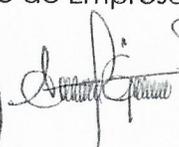
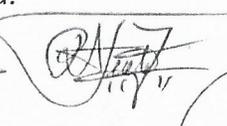
### CLÁUSULA N° 3

#### RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El ISTA reconoce sin ninguna reserva, la personalidad jurídica del Sindicato para intervenir como representante de sus afiliados y afiliadas en todas aquellas situaciones que afecten el interés profesional y socioeconómico de los mismos. No obstante lo anterior, el SETISTA podrá representar a un trabajador no afiliado, siempre que este lo solicite por escrito.

En los casos de interés y de efectos colectivos, el Sindicato representará a todos los trabajadores y trabajadoras ante el Instituto, y los acuerdos a que lleguen las partes serán de aplicación general. Las relaciones entre el ISTA y el SETISTA en lo que se refiere al cumplimiento de este Contrato, se realizarán con los representantes del Sindicato que estén debidamente acreditados y facultados conforme a la Ley, o con el apoderado(a) que el SETISTA nombre.

Se tendrán por no escritos y sin ningún valor, los arreglos, transacciones o convenios celebrados directamente entre el Instituto y sus trabajadores y trabajadoras, en todo aquello que contraríe las disposiciones de la Constitución de la República, Contrato Colectivo, leyes laborales vigentes, Reglamento Interno de Trabajo, o que desconozca derechos establecidos a favor del trabajador o trabajadora, y los consagrados por la Costumbre de Empresa.



### CLÁUSULA Nº 4

## INAMOVILIDAD DE FUNCIONARIOS SINDICALES

Los miembros de la Junta Directiva General del Sindicato; los delegados (as) sindicales regionales, siendo estos dos por cada Región Agraria, como también los miembros(as) de las comisiones de Vigilancia de Fondos Sindicales y la de Honor y Justicia, integradas cada una de ellas por tres afiliados electos como los directivos sindicales, conforme al Código de Trabajo, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de ejercicio de sus cargos o mandatos y hasta después de haber transcurrido un año en el cese de sus funciones, salvo causa legal calificada previamente en la forma que establece la Ley, por la autoridad competente.

La suspensión a que se refiere el anterior inciso no comprenderá los casos a que alude el Art. 38 del Código de Trabajo, especialmente en lo concerniente al mutuo consentimiento.

El SETISTA se compromete a notificar al ISTA, la nómina de las personas que integren su Junta Directiva General, las personas que formen las comisiones de Vigilancia de Fondos Sindicales y la de Honor y Justicia, así como los delegados sindicales regionales con sus respectivas sedes, dentro de los cinco días hábiles después de haber sido electos.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





## CLÁUSULA Nº 5

### CUOTAS SINDICALES Y DE PRÉSTAMOS

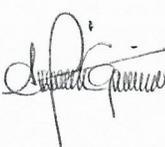
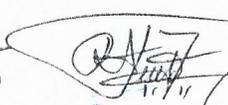
El Instituto se compromete a deducir de los sueldos o salarios de las y los trabajadores afiliados al Sindicato, las cuotas sindicales, sean estas ordinarias o extraordinarias. Así mismo el Instituto descontará las cuotas de préstamos concedidos a los afiliados como una prestación social ya que esto no genera ningún interés. Para que el ISTA esté obligado a efectuar las deducciones, ya sean de cuotas sindicales o de préstamos, bastará que el Sindicato comunique la nómina de afiliados y afiliadas, con la especificación de la cuantía deducible. En el caso de préstamos será indispensable presentar la autorización escrita por parte del empleado a la Gerencia de Recursos Humanos.

Tratándose de cuotas extraordinarias, será necesario que el SETISTA en su comunicación haga saber la resolución en que se haya acordado la cuota.

El monto de las cuotas sindicales será retirado del Instituto, mediante recibos firmados por el Secretario(a) General y el Secretario(a) de Finanzas, respectivamente, a más tardar tres días después de haber sido efectuada la retención.

El Sindicato deberá comunicar al ISTA, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, los nombres de los trabajadores y trabajadoras que han dejado de pertenecer al mismo, así como los de nuevo ingreso y a los que se les haya aprobado préstamo, cuando esto ocurra.

Actuando dentro del sistema establecido en la presente Cláusula, el Instituto quedará relevado de toda responsabilidad proveniente de descuentos efectuados en los sueldos y salarios de trabajadores y trabajadoras que no pertenezcan al SETISTA, o que hayan dejado de pertenecer a él.



**CLÁUSULA N° 6**  
**CORRESPONDENCIA**

Las partes contratantes se comprometen a contestar dentro de un plazo no mayor de cuatro días hábiles, aquellas comunicaciones que por su propia naturaleza no ameritan consulta y que requieren respuesta inmediata; pero en aquellos casos que sea necesaria la resolución de la parte respectiva, esta indicará en el acuse de recibo, el plazo dentro del cual resolverá la petición, el que no podrá exceder de ocho días hábiles.

La falta de contestación dentro de los plazos que se estipulan, se entenderá como resolución negativa de lo solicitado.

La fecha de recepción será, salvo prueba en contrario, la que la parte pusiera al final de la copia de la nota o solicitud que reciba, siendo obligación de quien recibe la nota o solicitud, anotar en la copia el día y hora en que la hubiera recibido.

De parte del ISTA la correspondencia se despachará o recibirá por el Presidente o Vicepresidente o por el funcionario(a) que este designe, y de parte del Sindicato, el Secretario(a) General o quien haga sus veces.





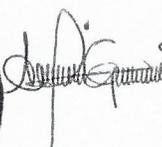
### CLÁUSULA N° 7

### SEDES REGIONALES DE TRABAJO

Se define como sedes de trabajo aquellos lugares en los que el trabajador permanentemente preste sus servicios considerándose como tales: Las oficinas centrales ubicadas en San Salvador, así como las localizadas en los lugares siguientes:

REGIONES	LOCALIZACIÓN DE OFICINAS
Occidental I	Santa Ana
Central II	San Salvador (Oficina Central)
Paracentral III	San Vicente (Santa Cruz Porriño)
Oriental IV	Usulután
Oriental V	San Miguel

La sede podrá cambiarse de común acuerdo con el Sindicato, siempre que no se afecte social y económicamente a los trabajadores y trabajadoras.

CLÁUSULA N° 8

ASESORES Y APODERADOS LEGALES



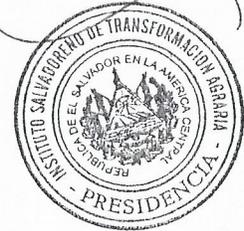
En los asuntos laborales de carácter colectivo o individual que traten las partes, sus representantes legales podrán hacerse acompañar de asesores o delegar en apoderados o apoderadas.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.





### CLÁUSULA N° 9

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

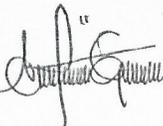
El Reglamento Interno de Trabajo regulará la forma en que los trabajadores (as) del Instituto deberán prestar sus servicios; de igual forma, regulará los derechos, las obligaciones y las sanciones en que puedan incurrir los mismos, por violaciones al régimen disciplinario establecido.

El referido Reglamento deberá actualizarse y reformarse de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Creación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria y de su Reglamento; con el Contrato Colectivo de Trabajo y demás leyes laborales vigentes. Mientras el ISTA no tenga nuevo Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se reconocerá únicamente como empleados de confianza, a las personas que ocupan los cargos siguientes: Presidente, Vicepresidente, asesores, apoderados, gerentes, subgerentes, jefes de oficinas, jefes de departamentos, jefes de zona, jefes de unidades administrativas, jefes de secciones, secretarías de la administración superior hasta el nivel gerencial y todos aquellos que ocupen cargos que por su naturaleza estén obligados a rendir fianza, con base a la legislación vigente.

Las personas que ejerzan funciones de la naturaleza antes señaladas, no podrán optar a cargos directivos en el Sindicato.

Para efectos de actualizar y reformar el Reglamento Interno de Trabajo, el Instituto se compromete a integrar una comisión a más tardar dentro de los primeros seis meses de la entrada en vigencia de este Contrato, para que se cumpla con este objetivo.

El Reglamento Interno de Trabajo, no podrá contener disposiciones que contraríen los derechos irrenunciables a que hace referencia la Cláusula Número 3 de este Contrato, consagrados por La Ley, la Costumbre de Empresa y otras fuentes del derecho laboral, a favor de los trabajadores(as).

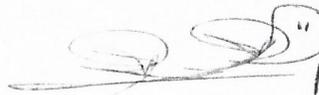
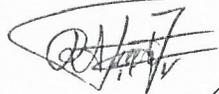
    



**CLÁUSULA Nº 10**  
**NOTIFICACIONES**

Toda disposición de carácter general, parcial o específico que el Instituto deba comunicar al personal con relación al desempeño de sus labores, se dará a conocer mediante circulares canalizadas a través de la Gerencia de Recursos Humanos y/o notas fijadas en tableros de avisos que se instalarán al respecto, según el caso. Copia de tal disposición se enviará al Sindicato.

El personal estará obligado a acatar las disposiciones a que se refiere el inciso anterior, siempre que no contraríen el presente Contrato Colectivo, el Reglamento Interno de Trabajo y otras fuentes del derecho laboral.



### CLÁUSULA N° 11

#### ASISTENCIA

Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de presentarse a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios de trabajo, pero se les concederá un período de gracia de cinco minutos posteriores al inicio de los mismos, sin perder el derecho a la remuneración completa.

Ningún trabajador o trabajadora perderá el derecho al séptimo día por llegadas tardías, debiéndose descontar únicamente el excedente de los veinticinco minutos semanales a que se hace relación en el inciso anterior.

De igual manera, no se descontará cuando la ausencia sea causada por falta de marcación, lo cual podrá el trabajador justificar con documentos que validen el trabajo durante el día o con una nota del Jefe Inmediato dirigida a Recursos Humanos.

Cuando la hora de llegada tardía excediera de las ocho horas y fuesen dos veces consecutivas, se aplicará el descuento respectivo y la sanción disciplinaria correspondiente, excepto si estas se derivan de la falta de transporte que obligatoriamente debe proporcionar el ISTA, si al personal que lo utiliza no se le hubiera comunicado tal circunstancia.



## CLÁUSULA N° 12

### HORARIO DE TRABAJO

El horario para los trabajadores y trabajadoras del Instituto será en general, el mismo que rige a los servidores públicos, de la manera siguiente: ocho horas diarias de lunes a viernes de las 7:30 a las 15:30 horas, se exceptúan de la regla anterior a los siguientes: porteros y vigilantes diurnos y nocturnos, cuyo horario será como se describe:

**Porteros y vigilantes diurnos, dos jornadas así:**

Primera: De las 8:00 a las 16:00 horas.

Segunda: De las 10:00 a las 18:00 horas.

**Porteros y vigilantes nocturnos, dos jornadas así:**

Primera: De las 18:00 a las 01:00 horas.

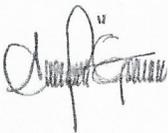
Segunda: De las 01:00 a las 8:00 horas.

Estos horarios podrán modificarse previa justificación y de común acuerdo con el Instituto y el Sindicato.

Todo trabajador y trabajadora que efectúe labores nocturnas le serán pagados un recargo del noventa por ciento sobre su salario ordinario como mínimo por cada jornada, entendiéndose que el Instituto pagará esa prestación en forma mensual a más tardar dentro de los cinco días hábiles del siguiente mes.

Para el personal de campo que labora en las regiones, podrá establecerse un horario especial regulable a conveniencia del Instituto; según las necesidades del trabajo que se esté efectuando, las estaciones del año, clima y lugar. Pero en ningún caso el trabajo excederá de las ocho horas diarias ni de cuarenta semanales, sin desconocer al trabajador los derechos establecidos en la legislación laboral y de este Contrato.

El Instituto establecerá durante los días de asueto y descanso semanal de conformidad a sus necesidades, los turnos que crea convenientes cuando la vigilancia sea prestada por la Institución. Para ello se regirá por las normas que establecen las leyes laborales, y demás regulaciones en esta materia que más favorezcan al trabajador.

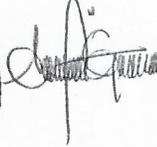
    

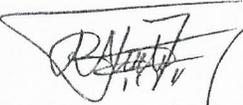


### CLÁUSULA N° 13

#### ESTABILIDAD LABORAL

Los trabajadores/as gozaran de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa legalmente justificada, conforme a la Ley, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, la costumbre de empresa y disposiciones que las partes acuerden al respecto. Cuando se trate de ascensos o movimientos en general por sus méritos, los trabajadores/as pueden optar a cargos superiores o iguales en relación a los cargos funcionales internos, respetándose los aspectos de: horas contratadas, antigüedad, méritos profesionales, conducta, desempeño en los puestos de trabajo, entre otros.




## CLÁUSULA N° 14

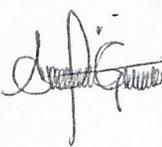
### RECONVERSIÓN INSTITUCIONAL Y CAPACITACIÓN AL PERSONAL.

Con la finalidad de fortalecer y mantener la estabilidad laboral de los trabajadores/as del ISTA, dentro del nuevo entorno económico social y los requerimientos de las nuevas políticas agropecuarias para la reactivación económica y social del sector agropecuario del ISTA, con la participación del SETISTA, de acuerdo con los principios y objetivos de su Ley de creación, permanentemente mantendrán un proceso de planeamiento estratégico de corto, mediano y largo plazo, que permita la reconversión institucional, así como la capacitación del personal, con el fin de asegurar la eficiencia y productividad de sus servicios, para el logro de los objetivos institucionales.

Por tanto el Instituto impartirá y gestionará para el desarrollo intelectual, técnico y de destrezas de los trabajadores/as jornadas de capacitación, adiestramiento, actualización, y orientación a los mismos, según las necesidades de capacitación y desarrollo. Los trabajadores/as cuando sean seleccionados podrán asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en las tareas específicas que desempeñe. Las capacitaciones y adiestramientos que reciban los trabajadores/as servirán de crédito a su favor para optar a puestos nuevos y vacantes.

La Gerencia de Recursos Humanos por medio del Área de Capacitaciones, llevará un registro actualizado de las participaciones de los trabajadores/as en los diferentes eventos, así como dejará constancia en el correspondiente expediente de personal, según corresponda.

Así también el Instituto deberá impartir o gestionar preferentemente las capacitaciones, adiestramientos u orientaciones a los trabajadores/as durante la jornada normal de trabajo, y de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre la jefatura y el trabajador los fines de semana, a fin de asegurar la eficiencia, productividad y objetivos institucionales.



### CLÁUSULA N° 15

#### CARGOS ELIMINADOS, DESPIDOS INJUSTIFICADOS, RENUNCIA Y RETIROS VOLUNTARIOS

Cuando los trabajadores y trabajadoras cesaren en sus funciones por supresión de plaza o por despido de hecho, el Instituto pagará a estos la indemnización y demás prestaciones establecidas en el artículo cincuenta y ocho del Código de Trabajo, o lo que establezcan futuras reformas, garantizándose como mínimo las cuantías ya establecidas en el mismo.

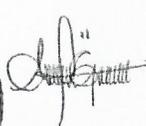
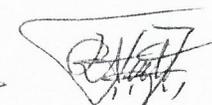
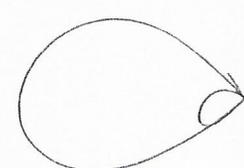
No obstante lo dispuesto en el precitado artículo, para efectos de cálculos y pago de la indemnización se establece como base el cien por ciento del salario básico de un mes por cada año de servicio, hasta un máximo de cuatro veces el salario mínimo legal vigente. Esta obligación será efectivamente cumplida en un solo pago dentro de los quince días después de haber notificado el despido del trabajador, en caso contrario la supresión de plaza o el despido de hecho quedará sin efecto.

La indemnización por motivo de renuncia o retiro voluntario se normará de acuerdo con las siguientes regulaciones:

1. Se considera que existe dentro del ISTA, personal técnico y demás recursos humanos necesarios cuyas funciones son indispensables para el logro de sus objetivos, por lo que aquellos que soliciten su indemnización por retiro voluntario deberán hacerlo con un mínimo de quince días de anticipación a efecto que el Instituto dentro de ese período obtenga y disponga de los recursos económicos necesarios para el pago de dichas indemnizaciones, seleccione y contrate al personal idóneo para la respectiva sustitución.
2. Ambas partes convienen en fijar en el cien por ciento, el monto de la indemnización por retiro voluntario, cálculo que deberá hacerse en la forma establecida en el inciso segundo de la presente Cláusula. Todo trámite de indemnización se hará en coordinación con el Sindicato y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos legales correspondientes.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente contrato, esta Cláusula podrá ser sometida a revisión regulándose en actas administrativas los acuerdos que se tomen, los que se harán del conocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos legales correspondientes.

Sin perjuicio a lo establecido en la presente Cláusula, el Instituto podrá realizar despidos por las causales comprobadas que indican los artículos cuarenta y ocho y cincuenta del Código de Trabajo, y en la forma que disponga el Reglamento Interno de Trabajo al respecto.




## CLÁUSULA N° 16

### TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

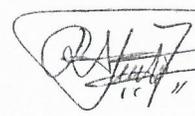
Se entenderá como trabajo efectivo, todo el tiempo durante la jornada ordinaria de trabajo en el cual el trabajador y trabajadora permanezca a disposición del Instituto.

También se tomará como trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador y trabajadora permanezca inactivo dentro de su horario de trabajo cuando este sea por causa imputable al Instituto, no así cuando esta inactividad sea por negligencia del trabajador o trabajadora.

Se computará como trabajo efectivo el tiempo que emplee el trabajador y trabajadora en tomar sus alimentos, el cual será de cuarenta minutos para el almuerzo, y diez minutos para un refrigerio durante la jornada de la mañana.

Cuando un trabajador o una trabajadora tenga que prestar sus servicios fuera del lugar habitual en que desempeña sus labores, además del tiempo que efectivamente emplee en el trabajo encomendado, se contará como de trabajo efectivo, el tiempo prudencial y lógico que emplee en ir y venir del local en que ocupa su sede, al lugar que efectivamente debe prestar sus servicios, cuando estas salidas sean determinadas por las autoridades superiores del Instituto o jefe inmediato con la autorización de aquellos, y cuando las necesidades del servicio lo demanden.




### CLÁUSULA N° 17

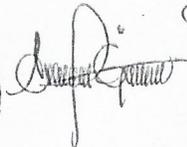
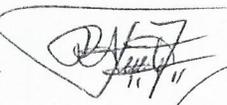
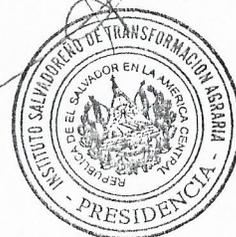
#### REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.

El trabajo en horas extraordinarias solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan, como en los casos de aquellos trabajadores y trabajadoras que participan en las actividades del Instituto en exceso de la jornada ordinaria; o durante los fines de semana y su pago se reconocerá de las siguientes formas: **a) Pago de la hora extraordinaria, y b) Concesión de tiempo compensatorio (solo en caso excepcional).**

El pago del día de trabajo extraordinario fuera de las horas de audiencia y sin perjuicio del emolumento que los trabajadores o trabajadoras ya reciben, en dichas fechas, se calculará con el cien por ciento en relación a la jornada laboral ordinaria, exceptuando el día domingo que se calculará con el ciento cincuenta por ciento. Para el caso de la hora de nocturnidad se pagará con un equivalente del ciento cincuenta por ciento, tomando como parámetro el pago de la hora ordinaria diurna.

Durante calamidades naturales, casos fortuitos, desastres ocasionados por el ser humano, los trabajos realizados serán remunerados como jornada ordinaria. Se entenderán dichos trabajos como los encaminados a facilitar la recepción de ayuda humanitaria o servicio de voluntariado para brindar auxilio a la población salvadoreña.

El pago del tiempo extraordinario, deberá hacerse efectivo a más tardar dentro los **ocho días del mes siguiente laborado**, para lo cual los trabajadores y trabajadoras, y las Jefaturas inmediatas serán los responsables de completar y validar la documentación. Para el cumplimiento del pago de horas extraordinarias, se deberá gestionar previamente la autorización de las partidas presupuestarias en los Presupuestos Institucionales; en tales casos, el tiempo de trabajo extraordinario se remunerará de acuerdo con lo que en esta materia establece el Código de Trabajo. Es importante destacar que los permisos de cualquier naturaleza que sean y las llegadas tardías, no limitarán el derecho a trabajar horas extras cuando la Jefatura inmediata lo requiera. Por lo antes citado, el ISTA podrá efectuar el descuento correspondiente al trabajador y trabajadora (en caso de llegadas tardías).

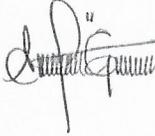
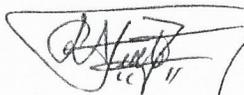
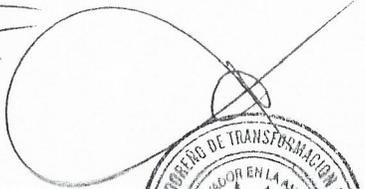


## CLÁUSULA N° 18

### SOLICITUD DE PERMISOS

Todo permiso solicitado para que los trabajadores(as) se ausenten de sus labores o para faltar al desempeño de las mismas hasta por un día, se solicitará al Jefe de la Unidad, o en su ausencia al Jefe de Departamento o Sección respectiva, o a las personas designadas por la Presidencia o Vicepresidencia del Instituto en los diferentes lugares de trabajo. En todo caso, los permisos deberán solicitarse y concederse por escrito en los formularios respectivos, la calificación de si el permiso es con goce de salario o no, corresponderá al Gerente de Recursos Humanos.

Los permisos por más de un día, seguirán el proceso establecido en el Reglamento Interno y leyes pertinentes.



### CLÁUSULA N° 19

#### PERMISOS Y LICENCIAS PARA CUMPLIR OBLIGACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO Y PARTICULAR.

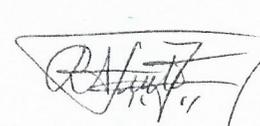
El Instituto concederá licencia a trabajadores/as para que puedan cumplir con las obligaciones inexcusables de carácter público impuestas por la Ley o por la autoridad competente. La licencia será con goce de salario por todo el tiempo que fuere necesario. En estos casos el trabajador y trabajadora deberán acreditar su ausencia por cualquier medio fehaciente emanado por la autoridad o funcionario ante quien debió cumplirse la obligación.

También el Instituto concederá en carácter de permisos particulares, **80** horas anuales para los trabajadores/as. Estos permisos particulares no podrán aplicarse a las llegadas tardías a que se refiere la Cláusula Número Once del presente Contrato, **ni podrán ser cuestionados por tratarse de asuntos de índole personal.**

Los trabajadores/as que tuvieren por lo menos seis meses o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, tendrán derecho de que se les conceda licencia sin goce de salario por motivos personales durante un periodo de hasta dos (2) meses calendario.

En caso que el trabajador/a necesitare prolongar este periodo se concederá excepcionalmente y con causa justificada hasta cuatro meses más sin goce de sueldo, de forma continua, el cual será autorizado por la administración, debiendo resolver esta en un plazo de tres (3) días hábiles después de la presentación de la licencia respectiva. Para el otorgamiento de la prórroga de la licencia solicitado deberán prevalecer **criterios de naturaleza humanitaria y familiar**. Si la trabajadora o trabajador decidiera reincorporarse a sus labores antes de la fecha de vencimiento de la licencia otorgada informará a la Gerencia de Recursos Humanos y a su jefe respectivo en un plazo de cinco (5) días hábiles previo a su reincorporación. Tampoco se privará al trabajador/a de su paquete alimenticio, uniforme, bonificación especial, aguinaldo y demás prestaciones y beneficios contempladas en este Contrato, cuando las incapacidades sean por periodos prolongados.




### CLÁUSULA N° 20

#### PERMISO PARA ASUNTOS SINDICALES

El Instituto concederá los permisos necesarios para que los directivos sindicales y delegados sindicales regionales, puedan cumplir con las obligaciones inherentes al ejercicio de sus cargos. Los permisos deberán solicitarse por escrito, en duplicado y con la debida anticipación a su jefe inmediato, con copia a la Gerencia de Recursos Humanos. Se exceptúan de la regla anterior a los representantes judiciales y extrajudiciales del Sindicato, quienes continuarán gozando de los permisos según la Costumbre de Empresa regulados en actas administrativas de negociaciones anteriores.

Cuando el permiso sea para asistir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión social o cualquier otra oficina Gubernamental o Sindical, el Directivo deberá acreditar su ausencia con una constancia extendida por la autoridad, funcionario o empleado que le hubiere atendido.



## CLÁUSULA N° 21

### PERMISOS Y LICENCIAS PARA CUMPLIR OBLIGACIONES FAMILIARES

El Instituto concederá permisos y licencias al trabajador/a para que pueda cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad de su cónyuge o compañero/a de vida, de sus padres, hijos y hermanos, así como de sus ascendientes y descendientes. Cuando se trate de trabajadores/as que por circunstancias especiales no tengan grupo familiar básico, estos podrán nominar un máximo de cinco personas a quienes reconocen como parte de su grupo familiar, así como por ejemplo sus abuelos, padres, tíos y hermanos, y cuyos nombres deberán estar inscritos en los registros del ISTA, sean estos manuales o digitales. Los trabajadores/as podrán hacer uso de esta prestación así:

- a) En los permisos por el tiempo necesario que requiera el trabajador/a para atender las obligaciones familiares a que se refiere el anterior inciso, únicamente tendrá derecho al goce de salario a un límite máximo de cinco días en cada mes calendario. Dichos permisos en ningún caso podrán tratarse en forma acumulativa para efectos de su utilización; y se consideran como tales los siguientes:
  - 1) Enfermedad de Familiar o tratamientos médicos de (abuelos, padres, esposos, compañero/a de vida, tíos, hijos y hermanos u otros que el designe).
  - 2) Fallecimiento de Familiar (abuelos, padres, esposos, compañero/a de vida, tíos, hijos y hermanos u otros que el designe), para este tipo de permisos tendrá derecho el trabajador o trabajadora a cinco días hábiles.
  - 3) Consulta médica, siempre y cuando sea comprobable (abuelos, padres, esposos, compañero/a de vida, tíos, hijos y hermanos u otros que el designe).
  - 4) Reunión de padres de familia, actividades de campo o cualquier otra actividad que requieran la presencia obligatoria de uno de ellos, siempre y cuando se extienda citatorio o convocatoria, en caso de existir en la institución empleados con hijos en común, podrá asistir uno de ellos a dicha actividad.
  - 5) Asuntos judiciales de Familia en los que tenga interés el trabajador, siempre y cuando esto sea comprobable (juzgados, Procuraduría y Fiscalía).
  
- b) Las licencias por el tiempo que solicite el trabajador/a, para atender las obligaciones a que se refiere el primer inciso, se concederán con goce de salario por un límite máximo de veinte días en el año, pudiendo hacer uso de estas licencias de una sola vez o en forma fraccionada; en ambos casos, para que el Instituto le reconozca goce de salario, deberá el trabajador comprobar las causas que den lugar al permiso o licencia, exceptuando los casos fortuitos o de fuerza mayor que tendrán un tratamiento especial, previo acuerdo de las partes.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



### CLÁUSULA N° 22

#### PERMISOS Y LICENCIAS POR ENFERMEDADES, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Todo permiso por enfermedad o previa cita médica, será concedido inmediatamente, siendo los médicos que prestan sus servicios en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a nivel nacional, en cada zona o lugar destinado por este, quienes determinen los días de incapacidad que sean necesarios, excepto en los casos fortuitos o de fuerza mayor no imputable al trabajador o trabajadora, en cuyo caso cualquier médico extenderá las incapacidades, lo cual podrá ser comprobado por los medios que estime conveniente el Instituto. Para comprobar la asistencia del trabajador a la consulta médica, bastara que presente hoja de cita médica (o contraseña) sellada por el establecimiento donde fue atendido en el que conste la entrada y salida.

En caso de enfermedades, accidentes o riesgos profesionales, el Instituto pagará al trabajador incapacitado una prestación del 100% de su salario mensual hasta un máximo de 52 semanas a partir del inicio de la relación laboral para y a la orden del Instituto.

Para que el trabajador/a reciba el tratamiento prescrito por el médico correspondiente, tales como, "fisioterapias, quimioterapias y sus efectos, diálisis, entre otros, se concederá el tiempo necesario, lo que se comprobará con la referencia o prescripción del profesional de la medicina.

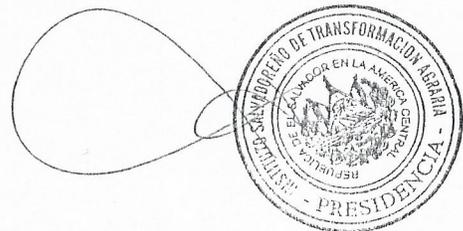
En todo caso de licencias por maternidad, cualquiera que fuera la procedencia profesional de la Constancia o certificación que justifique el hecho, el Instituto concederá a sus trabajadoras **ciento veinte días** de licencia con goce de salario, antes o después del parto en la forma que prefiera la interesada; y además tendrá derecho a una interrupción a la jornada laboral de hasta una hora diaria, para amantar a su hijo o su hija, esta interrupción, podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes, durante los primeros seis meses post parto.

En los casos de licencias por paternidad ya sea en caso de nacimientos o adopción el Instituto de conformidad al Decreto Trecientos Treinta y Dos de fecha catorce de marzo de dos mil trece, concederá al trabajador una licencia por tres días hábiles, que se concederán a su elección desde el día de nacimiento en forma continua o distribuida dentro de los primeros quince días.

En el caso de la adopción a partir de la fecha en que se firme la sentencia de adopción respectiva. El instituto no está obligado a pagar las prestaciones anteriores, cuando la enfermedad o su gravedad pueda imputarse a culpa o negligencia del trabajador, lo cual será determinado por la autoridad competente.



Handwritten signatures and initials.





### CLÁUSULA N° 23

#### PERMISOS PARA BECAS, CAPACITACIÓN PROFESIONAL, TÉCNICA Y SINDICAL.

El instituto podrá otorgar becas a sus trabajadores/as ya sea por sí o por medio de instituciones que otorguen las mismas todo ello para cualquiera de las finalidades siguientes: a) Formar los especialistas necesarios para prestar los servicios que proporciona; y b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal.

Para lograr este objetivo se formara una comisión de Becas, la cual estará integrada por tres miembros de la Administración así: dos miembros de la Gerencia de Recursos Humanos y la jefatura inmediata del postulante a la beca y tres miembros del SETISTA.

Cuando la capacitación profesional, técnica y sindical sea dentro del país, el Instituto concederá el permiso con goce de salario por el tiempo que dure el curso siempre y cuando este se desarrolle dentro del horario de trabajo. Cuando los estudios para capacitación profesional, técnica y sindical se realicen fuera del país, el Instituto concederá permiso con goce de salario completo por el tiempo que dure la beca.

En todo caso tratándose de aspectos sindicales, dichos permisos serán solicitados a través de la Junta Directiva del Sindicato. De no ser así se tomara lo establecido en la cláusula 25 Permisos de Estudio.

Con esta clase de becas antes de comenzar sus estudios deberá firmar un contrato en el cual se obliga al regresar, a prestar sus servicios al ISTA por lo menos por un período igual al tiempo de duración de sus estudios o capacitación; si no cumpliera con la obligación contraída pagará los gastos efectuados por el Instituto.

En todos los casos, el Sindicato podrá presentar temas de candidatos para gozar de las becas relacionadas en esta cláusula; tratándose de capacitación profesional y técnica, el empleado deberá presentar una exposición de los beneficios del curso o beca; para justificar su ausencia y presentar los documentos fehacientes que prueben la asistencia a dicho curso o beca, para su aprobación de parte del Instituto a la comisión.

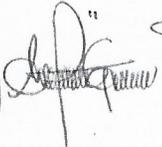
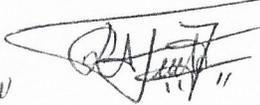
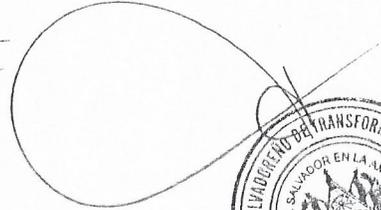
    



**CLÁUSULA N° 24**  
**PERMISOS EN CASOS DE MATRIMONIO**

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que contraigan nupcias, gozarán de cinco días hábiles de licencia con goce de salario ordinario, siempre y cuando compruebe al Instituto tal hecho, con la respectiva Certificación de la Partida de Matrimonio o con el Documento extendido por el funcionario Público que autorice el matrimonio.

Queda a discreción del trabajador o trabajadora si toma la licencia para el matrimonio civil o religioso.

 "  "  "  "  " 



**CLÁUSULA N° 25**  
**PERMISO DE ESTUDIO**

Los/as trabajadores/as que cursen estudios universitarios o técnicos, gozarán de permiso remunerado hasta por tres horas diarias para asistir a sus clases, siempre y cuando el interesado justifique la necesidad del mismo y lo presenten a la jefatura inmediata y a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases.

Se entenderá por estudios universitarios, superiores o cursos técnicos aquellos que tengan como prerrequisito, título de bachiller y que sean impartidos en instituciones universitarias o centros de estudios tecnológicos o de estudios superiores debidamente acreditados por el Ministerio de Educación.

Para gozar de esta prestación, el o la trabajador/a deberá estar nombrado en carácter permanente, con una jornada mínima de seis horas diarias, en ley de salarios o contrato, y podrá hacer uso de la misma desde el inicio de la relación laboral.

Así también los trabajadores que hubieren aprobado el noveno grado de educación básica, el Instituto concederá dos horas diarias de permiso remunerado 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 estas.

Los permisos indicados en los incisos anteriores se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. Los/as trabajadores/as, en general, que hagan uso de este permiso, se les concederá licencia con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo probar a la jefatura inmediata y a la Gerencia de Recursos Humanos la realización de las mismas por medio de una programación extendida por el centro de estudios.

Para obtener los permisos a que se refiere esta cláusula, los/as trabajadores/as deberán comprobar su condición de estudiante, los horarios de estudio, 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, debiendo presentar a su jefe inmediato, constancia de haber finalizado ciclo de estudio y el resultado del mismo, dentro de los quince días hábiles posteriores.



*[Handwritten signatures]*





### CLÁUSULA Nº 26

### AVISO POR AUSENCIAS IMPREVISTAS

El trabajador o trabajadora, que de manera imprevista no pudiera presentarse a sus labores por cualquier motivo, deberá dar aviso a su Jefatura inmediata, a más tardar dentro de los dos días hábiles de ausencia, ya sea personalmente, por medio de un familiar o por medio del SETISTA, o por cualquier medio de comunicación; en todo caso, deberá justificar en su oportunidad, su ausencia, exceptuándose los casos fortuitos o de fuerza mayor que serán resueltos de común acuerdo entre las partes que suscriben este Contrato.

*[Handwritten signature]*

Circular stamp of S.E.T.I.S.T.A. (Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria) with the motto "UNIDAD TRABAJO JUSTICIA EL SALVADOR, C.A." and the date "10 DE JUNIO DE 1975".

*[Handwritten signature]*

Circular stamp of the Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, Presidencia. The stamp features a central emblem with a sun and a gear, surrounded by the text "INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA" and "PRESIDENCIA".



CLÁUSULA N° 27

**REINCORPORACION A LAS LABORES Y REASIGNACION DE FUNCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD**

El trabajador o trabajadora que se encuentra restablecido de la enfermedad que lo incapacitó para el desempeño de sus labores, deberá presentarse a su trabajo el día siguiente de haber terminado aquella incapacidad.

Sin embargo, cuando el médico que le dio atención o mediante informe de medicina del trabajo se dictamine que el trabajador/a no está apto/a para el desempeño de su trabajo habitual, podrá ser destinado/a temporalmente por el Instituto a otro cargo que sea compatible con su estado de salud, sin que esto implique desmejoras salariales, contractuales y en las prestaciones y beneficios a las que tiene derecho como trabajador/a del ISTA, tampoco significa la creación de una plaza.




## CLÁUSULA N° 28

### TRANSPORTE AL PERSONAL

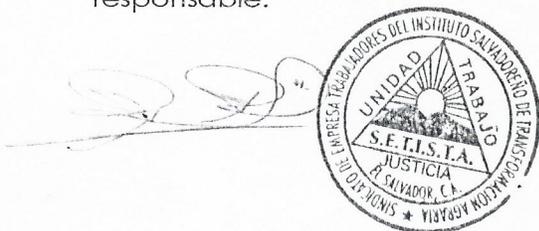
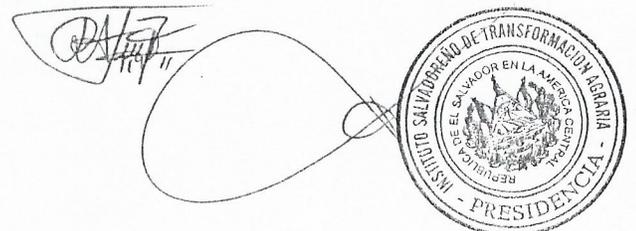
El Instituto proporcionará el transporte en forma colectiva al personal del ISTA, antes del inicio y al finalizar la jornada diaria; para ello pondrá a disposición las unidades de transporte colectivo que sean necesarias, en buenas condiciones de funcionamiento, comodidad y seguridad; este servicio será de carácter permanente y de manera gratuita.

Cuando por razones de mantenimiento o reparación de las unidades de transporte; o por cualquier otra causa, éstas no pudieren utilizarse para el cumplimiento de la prestación, el ISTA transportará al personal en otros vehículos de su propiedad o contratará transporte externo para dar cumplimiento a lo establecido en esta cláusula y siempre y cuando sea sobre las rutas pactadas.

Para la regulación y mejoramiento de la prestación anterior, Instituto y Sindicato de acuerdo a la demanda razonable, establecerán las rutas que deberán cubrir las unidades de transporte, lo que se hará del conocimiento de los trabajadores por los medios de comunicación establecidos en este Contrato. También el Instituto gestionará ante los organismos correspondientes la obtención de recursos para la adquisición de unidades de transporte colectivo.

No obstante lo expuesto todos los empleados que no gocen de la prestación de transporte por falta de Unidades asignadas a cualquiera de las oficinas regionales o en el caso de las oficinas centrales los usuarios consuetudinarios de las unidades que no gocen de dicha prestación, el Instituto deberá pagar un **subsidio** de transporte de acuerdo a la distancia que recorre cada usuario para lo cual SETISTA y Administración estudiarán cada caso en concreto.

Es obligación del Instituto transportar inmediatamente al ISSS, o a un Centro Asistencial dependiente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social más cercano, al trabajador(a) que sufre algún accidente de trabajo o enfermedad en horas laborales; así como también transportará a su casa al trabajador(a) en el momento de ser dado de alta, siempre que se notifique al Instituto sobre tal situación y que se trate de horas laborales. Si en cumplimiento de esta obligación, por caso fortuito, el enfermo y/o accidentado se gravare, el Instituto no será responsable.



### CLÁUSULA Nº 29

#### AYUDA EN CASO DE MUERTE DE FAMILIARES Y DE DEPENDIENTES ECONÓMICAMENTE.

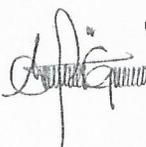
El Instituto se compromete a colaborar para gastos de sepelio del cónyuge o compañero/a de vida, de sus padres, hijos y hermanos, así como de sus ascendientes y descendientes que aparezcan mencionados en el grupo básico familiar en el expediente o registro del trabajador y trabajadora, con la cantidad de un mil cien dólares (\$1,100.00).

Cuando el trabajador o trabajadora, por cualquier circunstancia, no tenga grupo básico familiar completo, como lo indica el inciso anterior, tendrá derecho a nominar en el expediente o registro respectivo, a cinco personas que reconocen como parte de su grupo familiar. Esta obligación de un mil cien dólares (\$1,100.00), la reconocerá y pagará el Instituto al momento que sea comprobado el fallecimiento y parentesco o relación con el trabajador o trabajadora interesado, debiéndose comprender en el concepto de padre, madre, o los que aparezcan mencionados como tales en el grupo familiar integrado por el trabajador, esta prestación estará sujeta a liquidación, (factura, recibo, o declaración jurada).

Cuando al nacimiento de un hijo del trabajador, este falleciere, la prestación se hará efectiva, bastando la comprobación del parentesco a través de la Certificación de la Partida de Defunción respectiva.

Para el reclamo de esta prestación el trabajador deberá actualizar periódicamente su expediente, al menos una vez al año, ante la Gerencia de Recursos Humanos del Instituto. La circunstancia de no haber actualizado dicho expediente por la razón que sea, no será obstáculo para que el trabajador reclame el beneficio de esta.

Será obligación de la Gerencia de Recursos Humanos mantener actualizados los expedientes de todos los trabajadores (as) del ISTA.



### CLÁUSULA Nº 30

#### PRESTACIONES EN CASO DE DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR

En caso de defunción de un trabajador o trabajadora, el Instituto entregará a las personas que aparezcan nominadas en su expediente o registro personal como beneficiarios del seguro de vida del trabajador, el equivalente a ciento cincuenta días de salario, para lo cual se tomará como base para el cálculo el cien por ciento del salario básico mensual hasta un máximo de salario mensual de quinientos cincuenta dólares (\$550.00).

La prestación anterior la hará efectiva el ISTA inmediatamente que se presente a la Gerencia de Recursos Humanos, la certificación de la Partida de Defunción respectiva y el comprobante de los gastos del sepelio. En el caso que las personas particulares o ajenas a los nominados como beneficiarios del Seguro de Vida del trabajador, efectúen gastos del sepelio, el Instituto les pagará siempre que comprueben los gastos correspondientes en que incurrieron, y la presentación de la certificación de la Partida de Defunción respectiva, para lo cual la Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con el Sindicato emitirán el visto bueno.

Así mismo, el ISTA responderá a solicitud de los interesados, por los trámites, pagos o créditos hasta por el valor establecido en el inciso primero, con las empresas funerarias, debiendo deducirse de la prestación mencionada los gastos comprobados que resulten del sepelio.

En caso que no se comprueben los gastos funerales, o exista algún remanente económico, este será distribuido de conformidad a los porcentajes entre las personas designadas oportunamente por el trabajador fallecido como beneficiarios del Seguro de Vida, inscritos en el expediente personal.



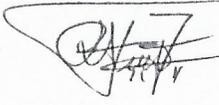
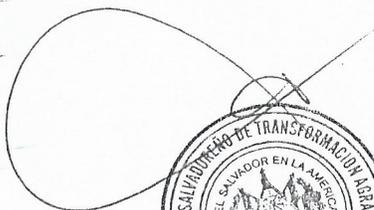

### CLÁUSULA N° 31

#### DÍAS DE ASUETO REMUNERADO

El Instituto concederá a sus trabajadores y trabajadoras, asuetos remunerados de conformidad a las leyes respectivas y a este Contrato, en los días indicados a continuación:

- Uno de enero
- Jueves, viernes y sábado de Semana Santa
- Uno de mayo (Día del Trabajo)
- Diez de mayo (Día de la Madre)
- Veintisiete de mayo (Día de Aniversario de Constitución del Sindicato)
- **Diecisiete de junio (Día del Padre)**
- Veintidós de junio (Día del Maestro)
- Tres, cuatro, cinco, seis y **siete** de agosto (Fiestas Patronales de San Salvador)
- Quince de septiembre (Aniversario de Independencia)
- Doce de octubre (Día de la Raza) - Dos de noviembre (Día de los Difuntos)
- Cinco de noviembre (Aniversario del Primer Grito de Independencia)
- Veinticinco de diciembre (Navidad)

Cuando la fecha de Constitución del Sindicato fuere sábado o domingo, o en un día intermedio de la semana, ésta se trasladará al día viernes o lunes según conveniencia.



### CLÁUSULA N° 32

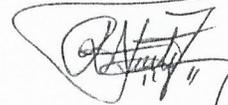
#### VACACIONES

Los empleados de las oficinas centrales y regionales del ISTA, ya sea por el sistema de Ley de Salarios o Contratos, tendrán derecho a sus vacaciones según determina la Ley de Asetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de la manera siguiente: Un período de ocho días durante la Semana Santa; uno de **siete** días del uno al **siete** de agosto **inclusive**; y uno de diez días del veinticuatro de diciembre al dos de enero, inclusive.

Se exceptúan de las anteriores disposiciones, los serenos, vigilantes o personas que por la índole de su trabajo tengan que desempeñar labores sujetas a horarios y fechas distintas. Estos empleados no gozarán de las vacaciones en la forma a que se refiere el inciso anterior, pero en cambio tendrán derecho a **veinticinco** días de licencia a título de vacaciones durante el año, las cuales se concederán en el tiempo que sea más oportuno a juicio del Gerente de Recursos Humanos y del Jefe de la Unidad Organizativa a cuyo servicio se encuentran dichas personas.

Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios por cualquier tipo de sistema de pago, en todo caso serán remunerados con una prestación equivalente al cien por ciento sobre veinticinco días, porcentajes que se cancelarán antes de comenzar cada período de vacaciones así: la primera de ocho días, la segunda de nueve días y una última de ocho días.

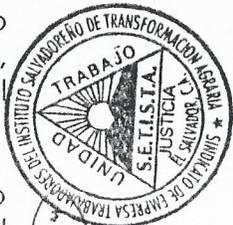

### CLÁUSULA N° 33

#### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



Serán obligaciones de los trabajadores:

- a) Guardar el debido respeto y consideraciones a sus jefes, compañeros y subalternos, absteniéndose de cometer actos o hacer bromas que perturben la disciplina, ofenda la moral o alteren el normal desarrollo de las labores.
- b) Proporcionar a la Gerencia de Recursos Humanos o a la persona que esta delegue, la información necesaria para mantener actualizado su expediente personal, notificar cuantas veces sea necesario y dentro de los próximos treinta días de ocurrido cualquier cambio de su estado civil, nacimiento o fallecimiento de ascendientes o descendientes, cambios de domicilio y dirección de su residencia, estudios realizados durante el año y/o título obtenidos y en general toda la información que el ISTA considere pertinente.
- c) Desempeñar el trabajo convenido, a falta de instrucciones escritas que correspondan a su cargo, las que los representantes del Instituto le indiquen; siempre que sea compatible con sus conocimientos y con los fines del mismo.
- d) Atender las instrucciones verbales o escritas y desempeñar el trabajo o comisiones ordenadas por sus jefes, con la eficiencia apropiada y en forma, tiempo y lugar que se le indique; siempre que la prestación del servicio esté de acuerdo con las actividades de competencia del Instituto y/o apoyo interinstitucional.
- e) Aceptar los cambios y traslados internos que efectúe el Instituto por medio de la Gerencia de Recursos Humanos para efectos de rotación y movilidad, siempre que no perjudiquen los intereses económicos y sociales del trabajador.
- f) Observar buena conducta, pública y privada en beneficio de su prestigio personal y del Instituto, principalmente en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones. Y cumplir con las normas contenidas en el Reglamento Interno del ISTA, en este Contrato Colectivo, el Código de Trabajo y leyes pertinentes.
- g) Someterse a todos los eventos de formación o de readiestramiento que el Instituto programe a efecto de garantizar la eficacia y productividad institucional.





## CLÁUSULA N° 34

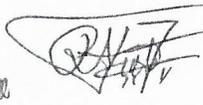
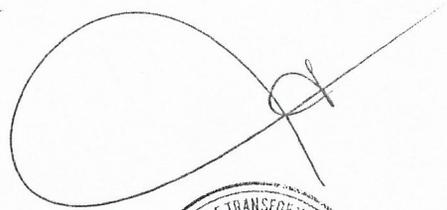
### OBLIGACIONES DEL INSTITUTO

1. Pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en las leyes pertinentes.
2. Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al Instituto.
3. Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo así como también las herramientas y útiles, adecuados para el desempeño de sus labores.
4. Proporcionar lugar seguro para guardar las herramientas y útiles de trabajo, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso el inventario de herramientas y útiles deberán hacerse siempre que cualquiera de las partes lo soliciten.
5. Guardar el respeto y la debida consideración a los trabajadores/as absteniéndose de maltratos de obra o de palabra.
6. Conceder licencia al trabajador/a en los casos ya establecidos en las leyes y reglamentos respectivos y en este Contrato Colectivo.
7. Mantener el número suficiente de asientos o sillas así como del equipo y demás mobiliario necesario a disposición de los trabajadores/as en las instalaciones del Instituto.
8. Pagar al trabajador/as los gastos de ida y vuelta cuando por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto de su residencia.
9. El Instituto proporcionará a sus trabajadores/as, de conformidad con la naturaleza de sus funciones y de las condiciones en que realice su trabajo, los implementos necesarios para el desarrollo del mismo de acuerdo a lo estipulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y otras leyes normativas vigentes, considerando a su vez las especificaciones recomendadas por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y las Normas Internacionales de Seguridad e Higiene Ocupacional, que les permita ejecutar con la debida eficiencia, eficacia y seguridad las labores asignadas.
10. Además El Instituto Proporcionará un Botiquín de primeros auxilios a cada una de las cuadrillas y los técnicos de la Unidad Ambiental que salen a campo además de tener la obligación de capacitarlos en cuanto a brindar primeros auxilios.



11. cumplir con el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo.

12. Todas las que imponga este Contrato Colectivo y demás fuentes de obligaciones laborales.



### CLÁUSULA N° 35

#### TRABAJADORES POR CONTRATO

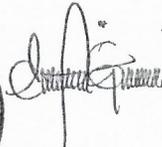
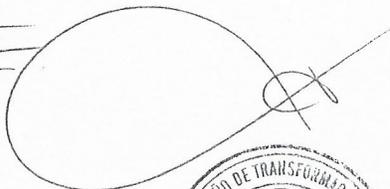
Los contratos individuales de trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación. El trabajador por contrato con plaza permanente sólo firmará el Contrato al inicio de su Contratación, prorrogándose éste de forma automática cada año.

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.

El Instituto, en forma progresiva durante la vigencia del presente contrato pasará a todos los trabajadores y las trabajadoras que no ostenten puestos considerados legalmente de confianza y que estén en el sistema de pago por contratos, al sistema de Ley de Salarios.



### CLÁUSULA N° 36

#### UNIFORMES.

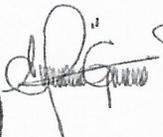
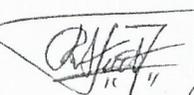
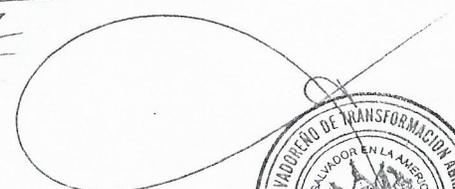
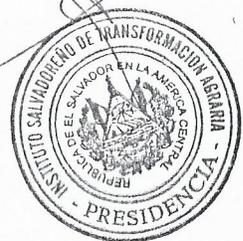
El instituto, dentro de los dos primeros meses de cada año de vigencia de este Contrato, proporcionará cuatro uniformes nuevos, a la medida, de buena calidad y sin costo alguno a todo su personal, ya sean que labore este en su Oficina Central o en cualquier otra zona de trabajo.

Dichos uniformes se compondrán de camisas y pantalones para el personal masculino, a excepción del personal de mantenimiento y talleres, a quienes se les proporcionará cuatro pantalones, **cuatro t-shirt (camiseta) y cuatro gabachas**. El uniforme del personal femenino estará compuesto por: blusas, faldas/pantalón y para el personal secretarial podrá estar integrado por chaqueta (manga larga o manga corta), blusa, pantalón/falda o solo por blusa, pantalón o falda. Estos uniformes serán de uso obligatorio.

Con el propósito de evitar el incumplimiento a esta obligación de adquisición y entrega de uniformes, ambas partes se comprometen a integrar una Comisión conjunta, la cual tendrán la responsabilidad de todo este proceso, incluyendo la apertura de los sobres de los ofertantes, teniendo la facultad para recomendar a la Presidencia del Instituto, la mejor oferta de las empresas concursantes, quien lo someterá a conocimiento y aprobación de la Junta Directiva del ISTA. Las partes, para el cumplimiento de esta cláusula, sesenta días antes elaborarán el listado con los cargos funcionales y normarán la forma más apropiada para la entrega de los uniformes, siendo dicha comisión la encargada de realizarla.

Así también y con las mismas condiciones, el Instituto otorgará al personal operativo (Técnicas/os de Campo, Mecánicos, Técnicas/os de Mantenimiento, Ordenanzas (masculino y femenino), Motoristas (masculino y femenino), topógrafos y cadeneros, etc.) se les otorgará un par de zapatos adecuados para el trabajo respectivo por cada año de vigencia del presente Contrato.

Así mismo el Instituto otorgará al personal que no cuenta con la prestación de calzado (Jefaturas de departamento, unidades y secciones Supervisoras/res, Coordinadoras/es, Secretarías, Asistentes Técnicas/os Administrativas/os, Colaboradoras/es Jurídicas/os) **un vale por el valor de \$20.00** dólares para compra de zapatos, por cada año de vigencia del presente Contrato.

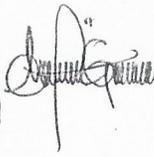
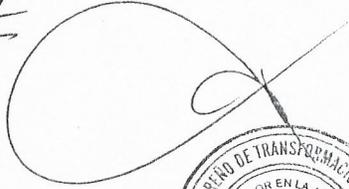
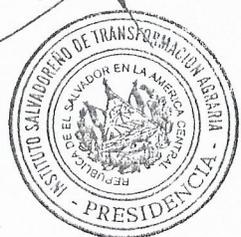
     



### CLÁUSULA N° 37

#### CONOCIMIENTOS, ÚTILES, EQUIPOS Y MATERIAL DE TRABAJO

El Instituto se obliga a proporcionar la capacitación necesaria a sus trabajadores, los útiles, herramientas, equipos, instrumentos y materiales que sean necesarios y adecuados para ejecutar con la debida seguridad y eficiencia el trabajo que les haya sido encomendado; los trabajadores no serán responsables por demoras y deficiencias resultantes de la falta de conocimientos, de herramientas, equipos y materiales, pero están obligados a conservar limpios y en buen estado de funcionamiento los útiles, los instrumentos, maquinarias, herramientas, muebles o inmuebles que les proporcione el Instituto, aunque en ningún caso responderán por el deterioro ocasionado por el uso normal de ellos, ni por caso fortuito o de fuerza mayor. En este último caso, si los útiles, los instrumentos, maquinarias, herramientas, muebles o inmuebles que les proporcione el Instituto, resultaren deteriorados, dañados, destruidos, extraviados o perdidos por causa de caso fortuito o fuerza mayor, será la compañía aseguradora contratada por el Instituto, quien deberá resarcir al ISTA sin ningún deducible para el trabajador. En cuanto a la compra de útiles, herramientas o instrumentos de trabajo será necesario la creación de una comisión integrada por representantes de la Administración, trabajadores y el sindicato, con el fin de verificar que las compras cumplan con el criterio de buena calidad.



### CLÁUSULA N° 38

#### ADMINISTRACIÓN Y USO DE CAFETERIA

El Instituto y Sindicato son los encargados de verificar la adjudicación, el arrendamiento y funcionamiento de la cafetería que tendrá la venta de alimentos preparados para consumo de las trabajadoras/es a bajo costo.

La Administración y el sindicato por medio de una comisión formada por dos miembros de cada una de las partes, recomendará la adjudicación del arrendamiento a la persona más idónea para el manejo de la cafetería, señalará al arrendatario la obligación de observar orden, nutrición e higiene y cobrar precios bajos en comparación con el precio de mercado para beneficio de los trabajadores/as de este Instituto.

Se evaluará mensualmente la observancia de tales condiciones por parte de la Clínica Empresarial en materia de nutrición e higiene.

El Sindicato podrá verificar las condiciones y consultar los resultados de las evaluaciones en mención, cuando lo requieran, además de realizar las recomendaciones que estimen pertinentes. Si después de dos evaluaciones realizadas no cumpliere con las condiciones pactadas podrá darse por finalizada la adjudicación.

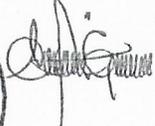
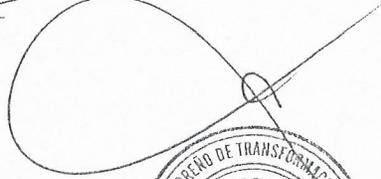
    



**CLÁUSULA N° 39**

**EJEMPLARES DEL CONTRATO Y CARNET**

El Instituto entregará a la Junta Directiva General del Sindicato, dentro de los dos primeros meses de vigencia de este Contrato, la cantidad de dinero equivalente al costo del número de ejemplares impresos y empastados para que sean distribuidos entre cada uno de los trabajadores, y extenderá a cada trabajador un carnet de identificación que lo acredite como tal.



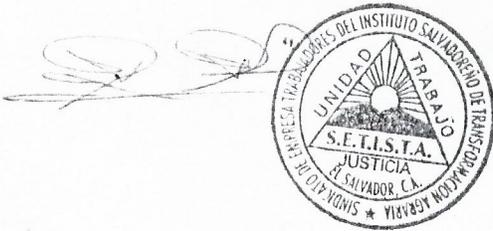
### CLÁUSULA N° 40

#### VIÁTICOS

El ISTA pagará viáticos al personal permanente sujeto a este Contrato, cuando se les destine a realizar labores fuera de la sede de trabajo, de acuerdo a la siguiente regulación:

- a) Por el día de salida de la sede de trabajo, y por cada día laboral que se permanezca fuera de la sede, se devengarán diez dólares (\$ 10.00); por el día de regreso de la misión de trabajo, se devengarán ocho dólares (\$ 8.00).
- b) Cuando la salida y el regreso se efectúe en el mismo día, se devengarán ocho dólares (\$ 8.00). Cuando las misiones correspondan al desarrollo de los programas que el ISTA ejecute, se tendrá derecho al pago de viáticos aunque la misión se realice en un radio menor de cuarenta kilómetros.

En caso que lo dispuesto por el Reglamento General de Viáticos sea más favorable al trabajador, será este el que se aplique.





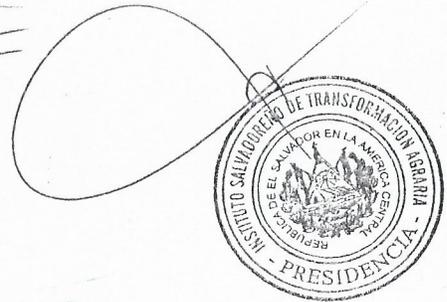
### CLÁUSULA N° 41

#### CONDICIONES DE HIGIENE Y PREVISIÓN DE ACCIDENTES

El Instituto se obliga:

- a) A colocar en cada uno de los lugares accesibles duchas, mingitorios o inodoros, con las debidas condiciones de higiene y buen servicio; además el Instituto le entregará a cada trabajador(a) dos rollos de papel higiénico mensualmente.
- b) A construir casilleros para que guarden su ropa los trabajadores que lo necesiten.
- c) A proveer agua potable suficiente para todo el personal.

Ningún trabajador(a) podrá ser obligado(a) a cargar, transportar o levantar por su sola fuerza física, herramientas, equipos, materiales o productos cuyo peso exceda de cien libras; tampoco podrán ser obligados a transportar en dicha forma esos mismos objetos cuando su transporte resulte fatigoso, en razón de la distancia y del peso combinados, aun cuando este último no exceda del límite antes indicado.





### CLÁUSULA Nº 42

#### COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Con el objeto de prevenir los riesgos profesionales y de velar porque se adopten las medidas de seguridad e higiene que estimen convenientes, el Instituto y el Sindicato se obligan a organizar el Comité de Seguridad e Higiene, que estará integrado por cinco representantes designados por el Instituto y cinco nombrados por la Junta Directiva del Sindicato. Además de sus atribuciones propias, el Comité estará especialmente encargado de velar por el aseo y mantenimiento adecuado en las instalaciones y servicios de las distintas secciones de trabajo.

El Comité deberá integrarse dentro de los primeros treinta días de vigencia del presente Contrato; sesionará cuando lo estime conveniente, debiendo hacerlo una vez al mes por lo menos. El Instituto dará facilidades indispensables para que el Comité pueda cumplir su cometido.

La actividad del Comité será esencialmente de carácter preventivo y su función principal la de hacer recomendaciones a la Gerencia de Operaciones, quien coordinará el trabajo del Comité e implementará las medidas de seguridad e higiene que sean necesarias.

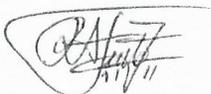
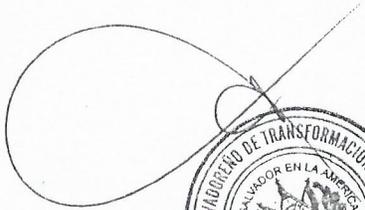


CLÁUSULA N° 43

CONTRIBUCIONES PARA FINES CULTURALES, DEPORTIVOS Y ASISTENCIA SOCIAL

Con el fin de promover actividades culturales, deportivas y asistenciales del Sindicato a favor de sus miembros, el ISTA se compromete a entregar al SETISTA por cada año de vigencia del presente Contrato, la cantidad de tres mil quinientos dólares (\$3,500.00), equivalentes a treinta mil seiscientos veinticinco colones (¢30,625.00), la que será retirada por cuotas proporcionales cada mes, mediante recibos firmados por el Secretario General y Secretario de Finanzas del Sindicato; además, el Instituto entregará al SETISTA la cantidad de dos mil seiscientos dólares (\$2,600.00), equivalentes a veintidós mil setecientos cincuenta colones (¢22,750.00), para gastos de celebración del Día de Aniversario de la Constitución del Sindicato.

La Junta Directiva del SETISTA, decidirá y aprobará la forma en que se gastarán los fondos que aportará el ISTA según el inciso anterior, y estos gastos solamente podrán circunscribirse a realizar actividades sociales, culturales, deportivas y / o asistenciales, procediendo a la rendición de cuentas al ser requerida por la instancia correspondiente.



### CLÁUSULA N° 44

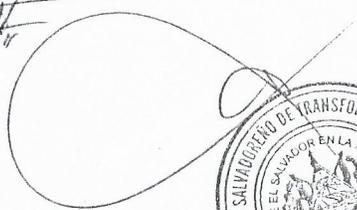
#### SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

El Instituto asegurará la vida de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras permanentes, por la cantidad de veinte mil dólares (\$20,000.00) en caso de fallecimiento.

El ISTA pagará el seguro de vida al beneficiario(os) que hubiere designado el trabajador en su expediente o registro personal, inmediatamente después de comprobar el fallecimiento y la presentación de la documentación respectiva en la Gerencia de Recurso Humanos. Igualmente entregara a los beneficiarios el **pasivo laboral** que se adeude al trabajador fallecido.

Para garantizar el cumplimiento de esta prestación, el Instituto establecerá anualmente dentro del presupuesto especial, las reservas presupuestarias de acuerdo con las asignaciones aprobadas por la Dirección General del Presupuesto.

En el caso de que se diera un incremento en el monto de esta prestación a empleados públicos, se aplicará como pago del seguro de vida lo que más favorezca a los trabajadores del ISTA.



### CLÁUSULA N° 45

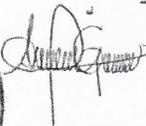
#### SEGURO DE SALUD COLECTIVO

El personal del Instituto está incorporado al Régimen de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o ISSS, por lo que la obligación de la prestación de salud de los trabajadores/as corre a cargo de éste Instituto.

No obstante lo anterior, si por disposiciones emanadas del antes mencionado Instituto, negligencia, falta de atención comprobada o malicia del personal de éste, se impidiera la atención de la salud de los trabajadores/as, el ISTA y el Sindicato de común acuerdo, coordinaran las acciones legales correspondientes que fueran necesarias ante las autoridades competentes, para deducir responsabilidades y garantizar la prestación de salud garantizada en ésta cláusula.

Si por incumplimiento en el pago de las cuotas patronales al ISSS, o por caso fortuito o de fuerza mayor, se negara la atención médico hospitalaria a los trabajadores, el Instituto y el SETISTA regularan la atención de estos, constituyéndose para ello la obligación del ISTA en los casos de enfermedad común, profesional y accidentes que requieran tratamientos médicos u hospitalarios, a pagar a los centros asistenciales que otorgaran el servicio hasta por la cantidad de tres mil quinientos dólares (\$3,500.00), en cada año de vigencia de este contrato para cubrir los gastos médicos o de hospitalización del trabajador/a si ocurre lo previsto en el presente inciso.

Así mismo, por deficiencias comprobadas por parte del ISSS, en la atención a los trabajadores/as en lo referente a la medicina preventiva, el instituto y sindicato gestionaran para la implementación de una farmacia y además mantendrá la clínica médica que funciona en su oficina central y asignará la cantidad de mil dólares (\$1,000.00) trimestrales para la compra de medicamentos esenciales que le ayuden a resolver la problemática de los trabajadores/as. La cuota asignada será retirada al inicio de cada trimestre con la supervisión del Sindicato a través de la Secretaría de Asistencia Social, y se atenderá la consulta externa de los hijos de los trabajadores/as.

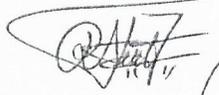
     



### CLÁUSULA N° 46 AGUINALDOS

Todos los trabajadores del Instituto tendrán derecho al goce del aguinaldo en la forma siguiente:

Para quienes tuvieran seis meses o más de prestar sus servicios, el aguinaldo será el equivalente al salario mensual y para quienes tuvieran menos de seis meses de prestarlos, será proporcional.

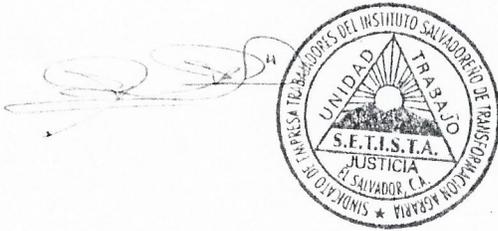
     



### CLÁUSULA N°47

#### MEJORAS DE SALARIOS SIN RECARGO DE LABORES

Los trabajadores/as del Instituto invierten su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades para recibir una retribución justa. Por tanto el Instituto se compromete cada dos años a crear y ejecutar un Plan de Remuneraciones con el fin de mejorar salarialmente a los/as ocupantes de las plazas, y entre los criterios a considerar están: - Equilibrio interno frente a equilibrio externo: El plan de remuneración debe percibir como un plan justo dentro del Instituto, o como justo en comparación con el salario de otras instituciones. - Evaluación y clasificación de los puestos. Desempeño y antigüedad.





### CLÁUSULA Nº 48

#### VACANTES

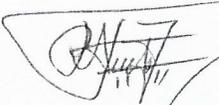
Se entiende que un puesto de trabajo ha quedado vacante, cuando el trabajador permanente que lo desempeñaba lo ha dejado en forma definitiva. En este caso el SETISTA y la Gerencia de Recursos Humanos propondrán ternas de candidatos para que de ellos se seleccione quien llenará la vacante.

El ISTA deberá llenar las vacantes que ocurran cuando se presentan los casos de conformidad a lo establecido en el inciso tercero de esta Cláusula; para evitar atrasos en las labores o recargos en las que realizan los demás trabajadores.

Cuando las vacantes deban llenarse de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior, la Gerencia de Recursos Humanos y el Sindicato presentarán ternas de candidatos, los que servirán de base para la adjudicación definitiva de la plaza, por parte de la Junta Directiva del Instituto, siempre que dentro del ISTA haya personas que reúnan los requisitos necesarios.

Para las plazas vacantes o nuevas se dará preferencia a los empleados que trabajen en el Instituto, dándoles oportunidades para mejorar su plaza y ascender siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento Interno del ISTA. Cuando se trate de un técnico, será el jefe respectivo quien lo calificará; en ambos casos el "SETISTA" tendrá conocimiento y de inmediato procederá a proponer las ternas de trabajadores para optar a ocupar la plaza de que se trate. Si no se presentaren candidatos de entre los trabajadores(as) al servicio del Instituto o si se presentaren, y ninguno llene los requisitos mínimos, el ISTA seleccionará candidatos de fuera.

Si para llenar una vacante o una plaza nueva se seleccionara a un trabajador que ya se encuentra al servicio del Instituto, este ocupará su nuevo cargo por un período inicial de treinta días; si a juicio del ISTA su trabajo no fuera satisfactorio dentro del período, regresará a su cargo y salario anterior, de lo contrario asumirá la responsabilidad permanente y adquirirá los derechos correspondientes. También dentro de este término, el trabajador podrá solicitar por escrito que se reinstale en su anterior cargo y salario, si así lo creyere conveniente.



**CLÁUSULA N° 49**

**SUSTITUCIONES**

Se entenderá que un trabajador(a) sustituye a otro (a), cuando transitoriamente desempeñe las labores de este(a) durante su ausencia temporal o definitiva, antes de que la vacante sea llenada de una manera permanente.

Al ocurrir un caso de sustitución el Instituto deberá nombrar de inmediato al candidato de forma interina (interno o externo) o contratarlo, para no atrasar las labores y no recargar el trabajo a los demás trabajadores.

El trabajador(a) que desempeña interinamente un cargo, devengará un salario igual al de la persona que estuvo ocupando la plaza de que se trate a partir del primer día en que opera la sustitución, salvo que su propio salario fuera mayor, conservará este último.

Se entenderá que no hay sustitución cuando un trabajador(a) ocupe el lugar de otro(a) con el objeto de atender funciones más elementales del cargo con el fin de practicar o adquirir experiencia en un puesto distinto al que normalmente desempeña. Para que se entienda que no existe sustitución, dicho trabajador(a) no podrá estar más de treinta días en el cargo; de lo contrario, tendrá derecho a que se le pague el salario de la plaza y se le asigne el cargo como tal.

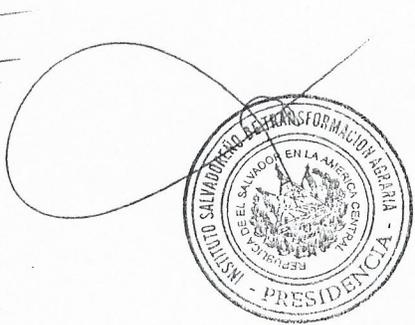


### CLÁUSULA N° 50

#### PROBLEMAS DE INTERPRETACION Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de conflictos o dudas, derivadas de la interpretación y alcance de cualquiera de las disposiciones legales de este Contrato, o de alguna ley laboral vigente, se aplicará la más favorable al trabajador(a). Si las disposiciones en conflicto se refieren a determinada prestación o condición de trabajo, se considera como más favorable la que en conjunto sea más beneficiosa para el trabajador(a).

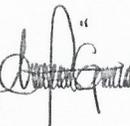
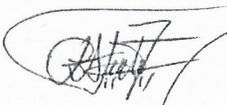
  



**CLÁUSULA N° 51**  
**DE LO NO PREVISTO**

Lo que no estuviere previsto en el presente Contrato, se resolverá de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República, leyes laborales vigentes, Costumbre de Empresa, Ley de Creación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, Reglamento Interno de Trabajo del Instituto y Convenios Internacionales de Trabajo aplicables.



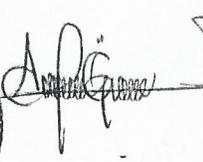
### CLÁUSULA N° 52

#### SALARIOS

El instituto en su financiamiento depende de las subvenciones que asigne anualmente el gobierno en los diferentes programas presupuestarios que se ejecutan internamente, por tal motivo el ISTA en su sistema de salario, está incluido y supeditado a la política salarial, que a nivel general se defina para cada año fiscal. No obstante, a lo anterior; considerando el esfuerzo y la multiplicación de obligaciones laborales, y conociendo la difícil situación económica, en que se encuentra la mayoría de los trabajadores(as), como consecuencia del aumento en el costo de la vida, el Instituto, permanentemente, dentro de sus posibilidades, buscará la retribución justa de los trabajadores(as). El ISTA como un reconocimiento, del trabajo que desempeñan todos sus trabajadores(as), en beneficio del proceso de reactivación del sector agropecuario, considera justo y razonable establecer una bonificación anual, equivalente a un mes de salario básico, que deberá pagarse a más tardar el treinta de junio de cada año; para tener derecho a esta prestación los trabajadores y trabajadoras deberán haber completado un año al servicio del ISTA, contado a partir de su ingreso a la Institución.

Aquellos empleados, que tuvieran menor tiempo de servicio al señalado en el inciso anterior tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo de servicio acumulado.

Asimismo con el propósito de fortalecer la gestión operativa del ISTA, que le permita cumplir con mayor eficiencia sus metas y objetivos; todos los empleados cuyo salario sea igual o menor a MIL CIEN DOLARES (\$1,100.00), gozarán de un bono en el mes de junio de TRESCIENTOS VEINTICINCO DOLARES EN EFECTIVO.



**CLÁUSULA N° 53**  
**BONIFICACIÓN ESPECIAL**

A todos los trabajadores del Instituto se les entregará un certificado de supermercado por una cantidad de CIENTO QUINCE DÓLARES (\$115.00), en los meses de junio y diciembre de cada año, el primero en compensación por la celebración del día del empleado del ISTA y el segundo, como un incentivo por el trabajo realizado durante el año. La cantidad anterior puede ser modificada de acuerdo al valor adquisitivo de la moneda en curso.

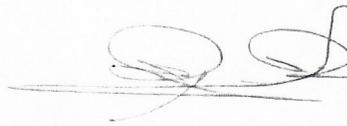
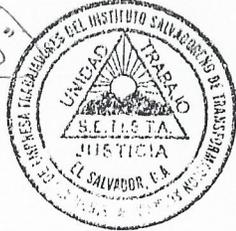
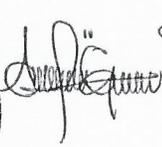
    

**CLÁUSULA N° 54**  
**POLITICA SALARIAL**



De conformidad a la Constitución de la República y al Código de Trabajo, a igual trabajo debe corresponder igual categoría de salario, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. En consecuencia, los trabajadores del ISTA que desempeñen una misma función, tendrán derecho a que se les nivele su salario de acuerdo la estructura salarial de cada Unidad Organizativa.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el Sindicato comunicará al Instituto los nombres de los trabajadores que se encuentren en tal situación, en cuyo caso el ISTA, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, realizará las acciones pertinentes que correspondan a fin de hacer efectiva la nivelación, de cuyos resultados el Instituto entregará una copia al SETISTA.



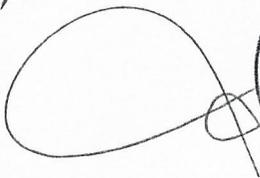
### CLÁUSULA N° 55

#### TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

El Instituto pondrá a disposición del Sindicato, el transporte necesario para garantizar el servicio de movilización a las distintas regiones, a fin de dar asistencia laboral, social y sindical a los trabajadores(as) que laboren en ellas.

7

Este apoyo se regulará de conformidad con los procedimientos administrativos establecidos, y lo convenido por las partes en actas administrativas de administraciones anteriores y que forman parte integral de este Contrato.

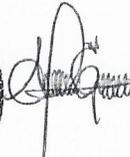
     

**CLÁUSULA N° 56**  
**COSTUMBRE DE EMPRESA**



El ISTA se compromete a respetar permanentemente todas aquellas prestaciones que por Costumbre de Empresa se otorgan al Sindicato y a los trabajadores en general, las que podrán mejorarse de común acuerdo entre las partes.

Además, el Instituto reconoce que por Costumbre de Empresa, y de conformidad a lo pactado en Actas administrativas de administraciones anteriores y que forman parte integral del Contrato Colectivo, el Sindicato goza permanentemente de las prestaciones: Local con su equipamiento de oficina, vehículo en buen estado y combustible mensualmente asignado.

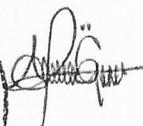


### CLÁUSULA N° 57

#### PAQUETE ALIMENTICIO

El Instituto entregará a todos sus empleados y empleadas, un paquete alimenticio por un valor de SESENTA DOLARES (\$60.00) mensuales.

Los productos que conformarán el paquete antes mencionado serán evaluados por una comisión integrada por ambas partes y el mismo podrá ser revisado periódicamente, a fin de incrementar el presupuesto; haciendo anualmente un estudio de mercado, que permita actualizar el costo de los productos y el valor real de los mismos.

CLÁUSULA N° 58

PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.



El Instituto al momento de imponer al trabajador o trabajadora 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.

Si las faltas que hubiesen sido sancionadas por el Instituto, fuesen dispensadas, únicamente aparecerán en el expediente del trabajador o trabajadora por un año contado a partir de la fecha en que se cometieron, salvo lo dispuesto en el inciso último de esta cláusula. Se considera como causa atenuante el haber permanecido el trabajador o trabajadora durante el transcurso de un año sin cometer falta.

La Gerencia de Recursos Humanos 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 denominada "PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS". La amonestación antes citada será devuelta al trabajador/a al momento de realizar la sustitución del folio.



*[Handwritten signatures]*

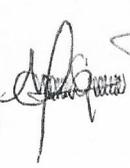




CLÁUSULA Nº 59

INSPECCIONES SINDICALES.

El Instituto permitirá que los Representantes Judiciales y Extrajudiciales o los que estos deleguen de la Junta Directiva del Sindicato o sus representantes sindicales, visiten a los trabajadores y trabajadoras, dentro de las instalaciones donde laboran con la finalidad de constatar la existencia o no de una infracción a sus derechos laborales o transmitir información importante al personal de dichas dependencias. Además les concederá reuniones con los empleados previa solicitud sea de forma verbal o escrita.

CLÁUSULA N° 60

FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL ISTA Y EL SETISTA.

Los acuerdos entre el ISTA y el Sindicato, deberán constar en acta, la que será redactada conjuntamente y firmada por el Titular del Instituto o sus representantes legales, apoderados/as de aquel y el Secretario/a General de éste, o las Secretarías de Organización y Estadística y Primera de Conflictos de forma inmediata. Los acuerdos firmados por ambas partes serán comunicados a las dependencias correspondientes, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la suscripción, para los efectos pertinentes.



*[Handwritten signatures and stamps]*

The text block contains several handwritten signatures and official stamps. On the left, there are two faint signatures. Below them is a circular stamp of the "UNION DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA (SETISTA) JUSTICIA EL SALVADOR, C.A.". In the center, there are two more signatures. To the right, there is a large, stylized signature and a circular stamp of the "INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACION AGRARIA - PRESIDENCIA - REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL".



### CLÁUSULA N° 61

#### ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

En vista que de conformidad a la Ley y este Contrato, el Sindicato representa a todos los trabajadores del Instituto, por ostentar la Titularidad; por tanto, el SETISTA tendrá acceso a la información laboral de los trabajadores previo consentimiento del trabajador o trabajadora para poder representarlos dignamente, por lo que, el Instituto se compromete a brindar dicha información cuando el sindicato lo requiera y en caso lo amerite.

Así mismo, el SETISTA por medio de sus representantes judiciales y extrajudiciales o por quienes estos deleguen, tendrá participación en todos aquellos casos que deriven o generen problemática o conflictos laborales para los trabajadores en cualquiera de las oficinas en que estuvieren asignados. Todo esto con el propósito de contribuir a la prevención y resolución de conflictos laborales.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*





**CLÁUSULA N° 62**  
**VIGENCIA Y PLAZOS DEL CONTRATO**

La vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, comienza a surtir efecto a partir del día uno de junio de dos mil diecinueve. La duración será de dos años prorrogándose automáticamente por períodos iguales siempre que ninguna de las partes pida la revisión del contrato a más tardar, dentro de los últimos dos meses de la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

De acuerdo al Artículo Cuarenta y Siete de la Constitución de la República, las modificaciones incorporadas en el proceso de revisión, comenzarán a surtir efectos el primer día del año fiscal siguiente al de su celebración.