

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**SEMINARIO DE GRADUACION, PLAN DE ESTUDIO 1993**  
**AÑO 2006**



***TEMA:***

**“EL RESPETO AL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL STISS”.**

***TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS***

***PRESENTAN:***

**EMERITA CONCEPCION COREAS VELASCO  
CLAUDIA JEANNETTE QUINTANILLA DURAN**

**ASESOR DE CONTENIDO  
DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS**

**Ciudad Universitaria, noviembre de 2006.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTORA  
DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ**

**VICERRECTOR ACADEMICO  
ING. JOAQUIN ORLANDOMACHUCAGOMEZ**

**VICERRECTORA ADMINISTRATIVO  
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS**

**SECRETARIO GENERAL INTERINA  
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS**

**FISCAL GENERAL  
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**DECANA  
LIC. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA**

**VICEDECANO  
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS**

**SECRETARIO  
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ**

**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN  
LIC. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA**

**DIRECTOR DE SEMINARIO  
DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS.**

## **DEDICATORIAS**

**Con todo mi cariño dedico esta tesis a:**

- ❖ Diosito: Que me dio el entendimiento y la sabiduría para conducirme hasta el final de mi carrera.**
- ❖ Mi mama: Inés Anastasia Velasco Chacón: Que a pesar del tiempo y la distancia, ha sido el mejor ejemplo en mi vida de lucha y de conquista para lograr todo lo que me he propuesto; a parte de ser mi madre, mi padre, mi maestra y mi mejor amiga, por lo que es la persona que mas admiro en la vida y que significa todo para mi.**
- ❖ A toda mi familia: Especialmente a Lito Fuentes, María del Carmen Fuentes y Maria Cristina Fuentes, quienes me dieron muestras de verdadero y sincero cariño y me apoyaron en mis momentos mas difíciles.**
- ❖ A mi hermanito: Enmanuel de Jesús Rodríguez Velasco, la razón y el motivo para tratar de darle el mejor ejemplo como hermanita mayor.**
- ❖ Ronald Antonio Portillo, por haberme brindado una amistad sincera y el apoyo para lograr mis propósitos.**
- ❖ Al Doctor Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos y al docente Jaime Baires, por trasmitirme parte de sus honrosos conocimientos y parte de su tiempo.**
- ❖ Y finalmente a los Directivos del STISSS y a todos sus miembros que nos brindaron su valiosa colaboración.**

**EMERITA CONCEPCIÓN COREAS.**

## DEDICATORIAS

Con todo mi amor a:

- **A Dios:** Porque en aquellas noches de muchos sueños, cansancio, desvelo y desilusión estuviste siempre fiel estudiando a mi lado; y por hacerme realidad aquellos sueños que muchas veces quedaron en falsas promesas, pero fuiste tu quien un día me permitiste lograr alcanzar.
- **A mis Padres:**  
**Rolando Quintanilla:** Por apoyarme siempre en mis estudios y porque hasta ahora logre comprender algo que siempre me decía y yo no lograba comprender que “la mejor herencia que un padre le puede dejar a una hija no es el dinero; sino mas bien que lo apoyen en los estudios.”, esa es el arma con el cual yo me podré defenderme toda mi vida.
- **Rosa Lidia Duran de Quintanilla:** Por que ella siempre fue la dulzura en mi hogar, quien en todo momento como madre me apoyo en mis estudios.
- **A mis Hermanos:** Halley Rolando Quintanilla y Mayra Quintanilla, por ellos siempre las huellas que yo seguí.
- **Al Doctor Wilfredo Arnoldo Sánchez Campos,** por ser el guía para la realización y culminación de la presente tesis.
- **y a los Directivos y miembros del STISSS,** que siempre nos proporcionaron su valioso tiempo, para recolectar datos.

**CLAUDIA JANNETTE QUINTANILLA DURÁN**

## INDICE

	Pag.
<b>JUSTIFICACION</b>	
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>i - iii</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>1-9</b>
<b>1.2 A NIVEL NACIONAL.....</b>	<b>10-18</b>
<b>CAPITULO II</b>	
<b>ANALISIS DEL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Consideraciones Generales sobre el Derecho de Asociación de los Trabajadores del ISSS. ....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.1 Definición .....</b>	<b>19-24</b>
<b>2.1.2 Naturaleza Jurídica.....</b>	<b>24-28</b>
<b>2.1.3 Características.....</b>	<b>28-30</b>
<b>2.2 Marco Normativo.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1 Base Constitucional.....</b>	<b>30-32</b>
<b>2.2.2 Instrumentos Internacionales.....</b>	<b>32-36</b>
<b>2.2.3 Legislación Secundaria.....</b>	<b>36-41</b>
<b>2.2.4 Otros Instrumentos .....</b>	<b>41</b>

2.2.5 Contrato Colectivo de Trabajo entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.....	42-60
--	-------

### **CAPITULO III**

<b>ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.....</b>	<b>61</b>
3.1 Estructura y Funcionamiento de los Sindicatos.....	61-67
3.2 Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.....	67-68.
3.3 Estructura y Funcionamiento del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.....	69-77

### **CAPITULO IV**

<b>PROBLEMATICA DEL RESPETO DEL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.....</b>	<b>78</b>
4.1 -La Situación Problemática.....	78-86
4.2 Identificación del Problema.....	87
4.3 La Relación Problemática.....	87
4.4 Formulación del Problema .....	87
4.5 Hipótesis General (H <sub>1</sub> ).....	88
4.5.1 Hipótesis Nula (H <sub>0</sub> ) .....	88

4.6 Manejo de Variables.....	88
4.7 Objetivos de la Investigación.....	89
4.7.1 Objetivos Generales.....	89
4.7.2 Objetivos específicos.....	89-90
4.8 Factores de la Investigación .....	91-92

## **CAPITULO V**

<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>93</b>
5.1 Metodología.....	93
5.1.1Formula Estadística.....	94
5.2 Cuestionario de la investigación.....	95-96
5.3 Tabulación y Análisis de los Datos.....	97-98
5.4 Análisis de los datos y Presentación de Datos.....	99-104

## **CAPITULO VI**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>105-106</b>
<b>BIBLIOGRAFIAS Y ANEXOS.....</b>	<b>107</b>

## **JUSTIFICACION**

Con el presente trabajo, el grupo de estudio considera que reviste una gran importancia, ya que, a través del mismo, se pretende darle respuesta a un problema que incide ampliamente en el bienestar y estabilidad de los trabajadores del ISSS, cuya institución constituye una enorme conquista social y trascendencia en el orden del derecho laboral y sindical de la clase trabajadora del país.

## INTRODUCCION

Con el presente trabajo el grupo de la investigación realizó el estudio sobre “El Respeto del Derecho de Asociación de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social- STISSS”, debido al protagonismo importante en que se ha visto inmerso el STISSS, durante los cuarenta años de su existencia este lapso podría anunciar por anticipado que el fenómeno de la intransigencia patronal estuviera extinguido, sin embargo, el estudio demostró que poco se ha avanzado en esta área en términos generales. En la presentación del contenido cuando se dice ISSS se refiere al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y STISSS se refiere a Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En el primer capítulo se ha tratado de involucrar toda la problemática a que han sido sometidos los sindicatos a través del tiempo, y por ello se ha destacado en términos de evolución histórica del movimiento sindical primero a nivel general y por último, la experiencia sufrida por el STISSS en El Salvador.

En el segundo capítulo, se ha contemplado el análisis de las definiciones, naturaleza jurídica, características del derecho de Asociación

o los sindicatos; asimismo se ha incorporado el marco normativo que regulan las asociaciones en general y al STISSS.

El tercer capítulo contiene la estructura y funcionamiento de las asociaciones en general y del STISSS.

El cuarto capítulo esta referido a la operacionalizacion de la hipótesis las cuales llevan señaladas sus variables, lo mismo que los factores e indicadores que dan pie a la estructura y funcionamiento de la investigación o cuestionario; también en este apartado se diseñaron los objetivos generales y específicos que representan la base del estudio.

En el quinto capítulo se diseño una metodología de investigación, basada en el método estadístico de apreciación porcentual, para muestra de universo finito, con la formula siguiente:  $P = \frac{F}{N1}(100)$ , con

la cual el porcentaje mayor es un indicador de afirmación o rechazo a las hipótesis propuestas considerando un porcentaje de error igual al 5%.

El cuestionario de la investigación se aplicó a un total de cuarenta miembros y no miembros del STISSS y pertenecientes todos al ISSS, de la Ciudad de San Salvador, en el periodo del mes de noviembre del año dos mil seis.

Los datos recogidos se tabularon y ordenaron para su presentación y de los resultados se hizo un análisis para proponer las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Este grupo de trabajo quiere dejar constancia del alto grado de cooperación proporcionado por la directiva del STISSS, en cuanto a dar la información requerida, la aplicación de las encuestas así como el apoyo brindado en cuanto a la bibliografía propio de la organización y que está como anexo en esta tesis.

## **CAPITULO I**

### **EVOLUCION HISTORICA DEL DEREHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES.**

El crecimiento y la unión de las Asociaciones produjo en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno que se conoce con el nombre del Sindicalismo: entendemos por Sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero sindical. El Sindicalismo es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y el Estado. Es un fenómeno contemporáneo pues apenas tiene un siglo de existencia pero ya entró en crisis debido a que la transformación de nuestra sociedad y el Estado; pero probablemente no será él quien lo consiga. Los acontecimientos posteriores a la segunda guerra mundial están operando el cambio, pero sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del Sindicalismo, porque ha sido el más importante de los portaestandartes del nuevo humanismo jurídico que postulan los hombres que trabajan.

La vida social, a pesar de las pretensiones de algunos doctrinarios no produce corrientes uniformes; no puede hablarse de una única corriente

Sindical; al contrario, precisa considerar varias. Sin embargo, hay un fondo común en el movimiento obrero, representado por unas cuantas ideas: la actual organización de la sociedad es injusta; su cambio es, pues, urgente; corresponde a los trabajadores por los medios a su alcance procurar este cambio.

Las divergencias aparecen en el momento en que se preguntan los hombres por el principio del nuevo régimen, nos proponemos a ofrecer este fondo común para señalar después algunas de las principales corrientes ideológicas del Sindicalismo.

La Asociación, nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo era un propósito económico y local. Fue como sabemos, un fenómeno necesario, porque el estado liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres; la asistencia pública, decía el consejero Chapelier ante la Asamblea Nacional Constituyente, acudiría en la ayuda de los necesitados; los hombres no tenían un derecho a la existencia económica y social y se unieron para protegerse del capital, que estaba asegurado por el estado.

En la segunda Mitad del S. XIX, se inicio la transformación de la Asociación: en sus orígenes, fue un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local. Pero la lucha era todavía desigual, porque el empresario sufría una pérdida en su capital, el obrero, en cambio dejaba de vivir, cuando estalla una huelga. Y por otra parte había identidad, de situaciones y de fines en las asociaciones, por el principio de solidaridad, se unieron los organismos locales, transformándose en la organización de una industria o de una profesión. Y no se detuvo el proceso hasta culminar en las uniones nacionales, federaciones y confederaciones. La unión de la clase trabajadora, como la asociación, fue una unión necesaria.

En este estadio de sub desarrollo, cobró la asociación conciencia de su fuerza y continuó luchando contra el empresario, porque el derecho individual del trabajo era una urgencia vital; pero se pensó si no seria mejor buscar la transformación de la sociedad y el estado, para imponer una mejor justicia social.

Se ligaron entonces el movimiento obrero y las doctrinas sindicales; y de esa unión nació El Sindicalismo, cuya definición debe completarse diciendo que es la teoría y practica del movimiento obrero sindical

encaminadas a la transformación de la sociedad y el Estado. La Asociación, organismo o económico local, en sus orígenes, a devenido un cuerpo económico político esto es un organismo que pretende, mediante la acción político sindical la transformación del mundo económico y político. Esta nueva posición de la asociación, ha sido también un fenómeno necesario, consecuencias de la división social, que ha producido el capitalismo: una vez mas repetiremos el estribio de que no se trata de una teoría, sino de un hecho, quiere decir, no se afirma, en la exposición que antecede, que la Asociación debe procurar la transformación del Estado, sino, simplemente, que todas las tendencias sindicales incluida la corriente sindical católica que es la mas conservadora, busca efectivamente y como dato actual la superación y sustitución del régimen político que nos gobierna. El sindicalismo, según todo lo expuesto, es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y lo determinara sino con el restablecimiento de la justicia o por la fuerza, como el Alemania de Hitler o en la España de Franco, pero cuando esto ocurre, tiene aplicación las palabras de Juan Jacobo Rousseau: “Cuando los hombres obedecen hacen bien, pero cuando pueden romper sus cadenas obran mejor”.

La idea del seguro social es producto de la vida contemporánea. Una vez más tenemos que decir que la concepción individualista de la sociedad y del derecho no podía admitir la idea del seguro social. Esta institución aparece cuando la sociedad se concibe como un todo armónico y cuando la idea de la solidaridad priva sobre los intereses individuales y el egoísmo de los hombres: en el mundo individualista, cada hombre debe forjar su destino y la sociedad, el estado y el derecho tiene por obligación única, asegurar cada hombre el libre ejercicio de su libertad natural, sin mas limite que la idéntica libertad de los demás; la sociedad y el Estado, influido por el pensamiento cristiano, se creían, además con el deber moral de ayudar a los necesitados mediante instituciones de beneficencia y asistencia publica; en este mundo, no cambia la idea del seguro social. Los sociólogos, juristas y estadistas del ultimo cuarto del S. XIX, contemplaron la difícil condición de los trabajadores viejos o desvalidos y comprendieron que la grandeza de una nación no puede ser plena, en tanto los hombres miren con espanto hacia el futuro y vivan en la miseria sus últimos años.

El Seguro Social nació a consecuencia de algunas reflexiones, que implicaron un cambio trascendental en la filosofía política y social: el

hombre cumple su misión en la sociedad y en la vida cuando desarrolla, en la medida de sus fuerzas, y en tanto las conserven una labor útil y honesta; nada más se le puede exigir; y cuando la adversidad o la vejez le impiden continuar trabajando, la sociedad, el estado y el derecho tiene la obligación de acudir en su ayuda. Por otra parte el hombre que trabaja para una empresa, le entrega toda su energía de trabajo y tiene derecho a obtener de ella los medios para conducir a una existencia digna, en el presente y el futuro; y finalmente, está expuesto a los inevitables riesgos que impone el reino de la naturaleza y la vida social. La organización jurídica de la sociedad, no puede ignorar este dato, por lo que debe crear el sistema que ayude al hombre a reparar las consecuencias de estos riesgos; ellos son la muerte, la vejez, la invalidez, la desocupación, o resumido en una fórmula, todos los acontecimientos que privan al hombre y su familia de la posibilidad de obtener un salario que les permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana. Estas reflexiones influyeron en la transformación del pensamiento jurídico y social, en oposición a la concepción individualista de la sociedad, y así surgió la idea de la seguridad social, o si se quieren emplear las viejas palabras de la revolución francesa a las naciones de libertad e igualdad, se agregó la idea

de fraternidad, que estuvo dormida durante todo un siglo. La idea individualista de la empresa, según hemos revelado en diferentes ocasiones se sustituyó por la concepción institucional de la misma, y de acuerdo con ello, la empresa debe ser una institución con fines y propósitos sociales y con derechos y obligaciones para el capital y el trabajo. De la misma manera, hemos dicho, que la empresa para subsistir, debe asegurar la reparación y reposición del capital, también ha de reparar y sostener al trabajo con mayor razón a éste, pues una concepción humanista de la sociedad y el derecho tiene por mira necesaria a la persona humana.

La idea del seguro social ya no se discute; se ha impuesto a la vida contemporánea en un preciso artículo, Pierre Loroque indica que el seguro social es de las más fuertes aspiraciones de la hora que vivimos: “La guerra 1939-1945, ha contribuido a desarrollar con fuerza extraordinaria y entre todos los pueblos que participaron en ella, un profundo deseo de seguridad, ante todo contra la guerra misma, pero también contra los factores económicos y sociales que pueden amenazar al trabajador en su existencia individual y familiar”. Es la idea misma del derecho del trabajo: es un estatuto humano, que deriva de la naturaleza y de las necesidades, del hombre y que pretende dar una respuesta total a dicha

naturaleza y necesidades. El derecho del trabajo no puede contentarse con ofrecer al hombre una existencia digna en tanto pueda trabajar para olvidarle después. Esta aptitud era propia del derecho civil, cuando el trabajo era estimado una mercancía intercambiable, por dinero. El derecho del trabajo quiere resolver integralmente el problema humano, exige del hombre una labor útil y honesta y, a cambio de ella, le ofrece la seguridad de su presente y su futuro. El derecho del trabajo tiene hoy un fundamento nuevo: el trabajo es un deber social, pero es fuente del derecho humano y este consiste, en primer término, en el derecho a la existencia, por eso, el derecho del trabajo tiene que asegurar la existencia del hombre en el presente y el futuro. Georges Ripert inicio un camino que no debe perderse, la democracia contemporánea, ya no pregunta por el responsable de los acontecimientos, impone la reparación a favor del débil, o lo que es igual impone a la sociedad la obligación de sostener con decoro ala existencia humana. Esta aptitud es consecuencia de ser el derecho del trabajo parte esencial de os derechos naturales del hombre.

La organización de los seguros sociales es obra de Alemania y del canciller Bismarck, pero los tratadistas contemporáneos señalan algunos antecedentes de importancia, muchos de los cuales fueron indicados ante

todo presentando los problemas generales de la previsión social. Alfredo Manes, quien estudia conjuntamente el seguro mercantil y los seguros sociales, narra la historia de los primeros, a que indudablemente, es un antecedente fundamental para los seguros, pues el seguro social, en última instancia, es la aplicación de un sistema y una Técnica conocidos, a la realización de una idea social.

El mismo Alfredo Manes anota que en a historia del seguro debe distinguirse lo que puede llamarse su prehistoria, que comprende la antigüedad, y la edad media y agrega: “ La verdadera Historia del seguro social se divide en tres grandes periodos uno que va desde mediados del S. XIV, hasta fines del S XVII, ese periodo en que se crea la póliza del seguro, otros, que abarca el siglo XVIII, Y la primera mitad del S. XIX, en que se fundan las compañías aseguradoras y el tercero, que es el periodo en que vivimos, y que podemos llamar la época de la explotación moderna y en gran escala del seguro, a la vez que la del seguro social, que, como el individual, trasciende rápidamente de las fronteras nacionales.<sup>(1)</sup>

---

(1) De La Cueva Mario, “Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo II, Octava Edición, (Año 1967 Pág. 181-284)

### 1.3 A NIVEL NACIONAL

En El Salvador, ya en el año de 1860, la artesanía salvadoreña, comenzó a organizarse, cuando el General Gerardo Barrios, el 24 de noviembre de 1859, les hizo del conocimiento a artesanos como a los obreros que era obligatorio inscribe en el registro para tal efecto; habiéndose fundado de tal manera el 22 de enero de 1860, la Sociedad de Artesanos de El Salvador; que posteriormente el 20 de octubre de 1872, se unió a otras para formar las Sociedades de Artesanos de El Salvador La concordia, la cual contó con el apoyo oficial, obteniendo su personalidad jurídica el 18 de noviembre de 1907.

Las sociedades, la concordia, Excelsior, Unión de Obreros y Fraternal de Sastres, se fusionaron en Marzo de 1904, habiendo nacido de esa fusión la sociedad de obreros de El Salvador Federada; la que propicio que en el año de 1911, se celebrara el primer congreso Centroamericano de Obreros.

Entre los años de 1907 y 1918, existieron algunas sociedades artesanales, destacándose la Sociedad Fraternidad de Obreros, la Liga de Ferrocarrileros, la de Zapateros, la Sociedad de Periodistas y la Sociedad de Empleados de Comercio.

Los gremios de Artesanos realizaron las primeras huelgas de artesanos, en 1920. En 1923 surgieron los primeros sindicatos de Hecho es decir sin reconocimiento legal y desde entonces vinieron luchando. Durante el mandato presidencial de Carlos Meléndez, se organizó la liga roja, conformada por obreros, la cual contó con el apoyo del gobierno. Pero en Diciembre de 1922, para probar su fuerza, organizo una manifestación, la que fue reprimida por el gobierno de Carlos Meléndez. Años posteriores, una comisión de Guatemala y de El salvador, promovió la formación de la Confederación obrera Centroamericana (C.O.C.A), integradas por las Federaciones de Guatemala, Honduras, Costa Rica y El Salvador.

Mientras se desarrollaba el movimiento Sindical el gobierno de Arturo Araujo, que al respecto había adoptado una aptitud de tolerancia fue derrocado por un golpe militar, en Diciembre de 1931, el cual fue encabezado por el General Maximiliano Hernández Martínez, quien inmediatamente reprimió al movimiento Sindical, negando toda Libertad y Derecho de Asociación Sindical, manteniendo una constante represión en contra de las fuerzas obreras, lo que generó descontento y rebeldía, dando lugar a la agitación popular. En Enero de 1932 se llevo acabo la insurrección de campesinos, invadiendo algunas ciudades del occidente

del país, en las que fueron masacrados mas de 30,000 personas. En el año de 1944, por medio de una huelga general lograron la caída del dictador Maximiliano Hernández Martínez, resurgiendo el accionar de los trabajadores, formando en este año la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros (U.T.F), sin estar constituida legalmente.

En este periodo también se formo la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T), la Unión de empleados del Comercio y otras Asociaciones mutualistas.

En 1944 fue derrocado el gobierno provisional del General Andrés Ignacio Menéndez, por otro golpe militar encabezado por el General Osmin Aguirre y Salinas, quien desató la represión disolviendo al movimiento Obrero Sindical.

En el año de 1945, mediante un proceso eleccionario, fue nombrado presidente el General Salvador Castaneda Castro, quien creo el Ministerio de Trabajo, emitiendo algunas leyes laborales resurgiendo nuevamente las organizaciones que funcionaban de hecho, disueltas en el periodo anterior. Posteriormente a una huelga de ferrocarrileros se promulgó la ley General sobre conflictos de Trabajo (D.L. No 322 del 12 de Enero de 1946. D.O.

del 15 de Enero de 1946, que reconoció legalmente el derecho de coalición y huelga de los trabajadores.

Posteriormente al gobierno de Castaneda Castro, el Consejo de Gobierno Revolucionario en el año de 1950, decreto la Ley de Sindicato y la ley de Contratación Colectiva, que solo permitía constituir Sindicatos de gremio y empresa, no permitiendo la formación del Sindicato de Industria ni Federaciones y Confederaciones. En el mismo año, con influencia del comité de reorganización Obrero Sindica, (C.R.O.S), elevaron a la categoría de principios constitucionales los derecho de Sindicalización, huelgas, contratación colectiva y otras prestaciones sociales, en la constitución de 1950.

En el año de 1951 se promulgo una ley de Sindicatos y en el año de 1952 fue aprobada una nueva ley de contratación colectiva con el objeto de armonizar la Ley secundaria con el principio constitucional que permitía la organización de Sindicatos de Industria. En la constitución de 1962 se permitió la Sindicalización de los Trabajadores de las Instituciones oficiales autónomas. En el año de 1963 se promulgo el primer código de trabajo y el segundo en el año de 1972, en los años posteriores a 1972 a pesar del marco legal sobre el derecho de

Sindicalización, el gobierno del coronel Arturo Armando Molina reprimió a la clase trabajadora, asociándola con actividades comunistas; igual suerte corría el Movimiento Sindical con el Gobierno del General Carlos Humberto Romero, al grado que estas organizaciones tuvieron que actuar clandestinamente, soportando además la persecución y asesinatos de sus líderes; para entonces la situación política social, era incontrolable, dándose el 15 de octubre de 1979 un nuevo golpe Militar y asumiendo el poder la primera junta revolucionaria del gobierno.

En 1983, durante el Gobierno del Dr. Álvaro Magaña, se promulgó una nueva constitución, permitiendo la organización Sindical en el campo; específicamente en el artículo 47 inciso tercero de la misma el cual establece “Que las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales y Sindicales del campo y la ciudad no debe coartar la libertad de Asociación. Prohíbe toda cláusula de exclusión”.

Mas el caos político social se agudizaba y el movimiento Sindical disperso en diferentes organizaciones trataba de unificarse, logrando formar en el año de 1985 la Unidad Nacional de Trabajadores Salvadoreños, (U.N.T.S), lo que provoco una reacción de la embajada

Americana y del gobierno presidido por el Ingeniero José Napoleón Duarte, creando como organización paralela de obrero la Unión Nacional de Obrero Campesino, (U.N.O.C), como una organización laboral contra insurgentes. En tal contexto, la represión hacia el movimiento sindical persistía con sindicatos y desapariciones a dirigentes Sindicales, tal es el caso de la masacre a dirigentes de la Federación nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños, hecho sucedido el 38 de Octubre de 1989, en donde murieron siete directivos Sindicales, entre ellos Febe Elizabeth Velásquez, quien era la secretaria de relaciones nacionales e internacionales de dicha federación.

En 1992 se firmaron los acuerdos de paz, entre el gobierno de El Salvador, y el Frente Farabundo Martí, para la Liberación Nacional (FMLN), con lo que surgió el foro para la concertación económica y social, integrado por el gobierno, la Asociación Nacional de Empresa privada, (ANEP), y por los trabajadores, la Unión nacional Obrera campesina (ONOC), Unidad nacional de Trabajadores Salvadoreñas, (U.N.T.S), Asociación General de Empleados Públicos y municipales (AGEPYM), Federación Sindical de la Construcción y Transporte (F.E.S.I.N.C.O.N.S.T.R.A.N.S), Central de Trabajadores Salvadoreños

(C.T.S), La alianza Democrática campesina (ADECE); de donde surgió la respuesta de ratificar 46 convenios de la OIT, por lo que en el año de 1944, se ratificaron 14 convenios, no lográndose la ratificación de los Convenios 87,98, 135,151,y 154 de la O.I.T, relativos al derecho de Sindicalización y contratación Colectiva. En ese mismo año, se reformó el Código de trabajo de 1972, al respecto se aumento dos clases mas de Sindicatos, precisamente los Sindicatos de Empresas Varias y el de Trabajadores independientes, desde el año de 1995 se ha intensificado las luchas no solo por nuevas reivindicaciones sino por constituir nuevos sindicatos sobre todos en las áreas maquileras en el que aún no se ha tenido éxito.

En nuestro país los esfuerzos por establecer el ISSS, se inicia en 1923, cuando una convención de países americanos celebrada en Washintog D.C, El Salvador, fue signatario del Convenio en que los asistentes se comprometieron a establecer a un corto plazo el Seguro Social obligatorio. Pero fue hasta el año de 1945 cuando se introdujo una reforma a la constitución política de 1986, que estableció el Seguro Social, con el concurso del estado de los patronos y los trabajadores la Ley para la creación del Seguro Social que se aprobó en 1949, periodo no fue sino hasta el 14 de mayo de 1954, que se brindaron los servicios médicos

hospitalarios a los trabajadores del área metropolitana. A nivel Nacional el Sindicato de trabajadores del ISSS, surge iniciativa de un promedio de cien trabajadores con la finalidad de elevar el nivel económico, social, cultural, técnico y moral de sus miembros; defender derechos e intereses de los afiliados en los conflictos de trabajo; celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo; velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivas de trabajo; crear, administrar o subvencionar instituciones establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros; procurar recreación sana de sus miembros; luchar por que el régimen del seguro social se extienda en forma gradual y progresiva en todo el territorio nacional; fomentar la unión y apoyo mutuo entre sus miembros y velar por la unidad de la clase trabajadora; luchar a través de la contratación colectiva por la evaluación o calificación ocupacional; procurar por el mejor funcionamiento de federaciones y confederaciones de sindicatos de trabajadores reconocidas por la ley y establecer relaciones con organizaciones sindicales nacionales internacionales, que sustenten principios ideológicos afines.

Es así que queda constituido de conformidad al acto de Asamblea de Constitución celebrada el 16 de diciembre de 1966, por los trabajadores

pertenecientes al ISSS, tipificado en el Art. 209, del Código de Trabajo, el Sindicato de Empresa denominado Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siendo sus siglas STISSS; y su personería se aprueba el 27 de junio de 1967, y el 17 de julio del mismo año se publica en el Diario Oficial, No 129, Tomo 216, su primer secretario General fue Rafael Torres Avalos; teniendo hasta ahora cuarenta años de existencia legal, con 5,500 afiliados.<sup>(2)</sup>

---

(2) Tesis Titulada "Efectos de la Constitución y funcionamiento de Asociaciones Solidarias en el ejercicio del Derecho de Asociación Profesional o Sindicalización de los Trabajadores Salvadoreños S.S julio 2001 Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de el Salvador.

**CAPITULO II**

**ANALISIS DEL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS**

**TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO**

**SOCIAL.**

**2.1 Consideraciones Generales sobre el Derecho de Asociación de los Trabajadores del ISSS.**

**2.1.1 Definición**

El origen del derecho de sindicación es el derecho de reunión y asociación, derechos públicos que adquieren relieve constitucional; es decir al formar parte de la carta magna de una sociedad. Es por ese motivo que se comenzara a definir lo que es “reunión”, para, posteriormente llegar a la definición que nos ocupa.

Una de las definiciones mas completas del concepto de reunión es la que formula el maestro Georges Burdeau, al decir que: la reuniones un agrupamiento momentáneo de personas, constituidas para escuchar la exposición de ideas y opiniones, o para concertar la defensa de intereses”.

Por otra parte, Mario de la Cueva en la pagina 235 del Tomo II, de su obra la define así: “la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas constituidas para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”.

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombres en las declaraciones y constituciones de los últimos siglos. Es un derecho político que pertenece a los seres humanos frente al Estado precisamente porque sirve para pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa.

El derecho de asociación es paralelo al de reunión y fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad. Además recorrió las etapas históricas que ya conocemos.

La definición de Asociaciones es diferente a la de reunión, pues la asociación se crea para durar y la reunión es breve; se podría decir entonces que la Asociación “es una unión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades.

Por su origen y fin, es un derecho político, al igual que el de reunión. Jorge Jellinek dice que la libertad de Asociación “Es un derecho publico

subjetivo que impone al estado un dejar hacer a los hombres”.<sup>(3)</sup> La asociación, como se señala en este párrafo no persigue fines de lucro; o sea, repartir utilidades, lo que la diferencia de las Sociedades mercantiles.

La coalición, es un agrupamiento momentáneo llamado a disolverse en vista del resultado obtenido; es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, que puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Se infiere entonces que la coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, es un derecho base, sin el cual no es posible a huelga ni la organización sindical.

La coalición se diferencia de la Asociación Sindical, en que la primera es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La segunda, es una organización permanente de defensa de intereses actuales permanentes y del futuro. La asociación sindical siempre estará presidida por la coalición.

El derecho de asociación sindical es diferente del derecho general de asociación, ambos son productos de circunstancias históricas y de finalidades

---

<sup>(3)</sup> De la Cueva Mario Op Cit. Pág. 238

distintas; pero los dos poseen como fundamento último la naturaleza social del hombre.

La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, etc., en cambio la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de una vida decorosa.

La reunión y la coalición son actos previos que germinan para darle nacimiento al sindicato; el cual surge históricamente en el último cuarto del siglo XVIII, época en que la organización sindical se inicia luchando por suprimir las leyes represivas y por lograr la conquista de la libertad sindical.

Después de la reflexión antes dada sobre el origen del derecho de sindicación, se pasará a definir lo que es el derecho de sindicalización.

Para el maestro Mario de la Cueva, el derecho de asociación profesional es la facultad que tienen los trabajadores y empresarios de asociarse en sindicatos, para la defensa de sus intereses comunes y procurar la mejoría constante de su nivel de vida presente y futuro; y denomina sindicatos a las distintas formas de sindicación.

Antes de definir el concepto de sindicato, vale la pena aclarar el significado etimológico de dicha palabra.

La palabra sindicato proviene del vocablo “sindico”, tomado del latín “SINDICUS”, expresión con la que los romanos denominaban al “procurador” elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia, “SYNDICOS”, era el individuo comisionado para la defensa de determinadas instituciones. La palabra “SYN-DICO” se descompone en las expresiones “SYN”, que significa “con” y “DICOS”, que significa “justicia”, es decir, la palabra sindicato significa “con justicia”.<sup>(4)</sup>

Se puede entonces, definir el Sindicato manifestado: “que es un grupo social necesario determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en las fabricas, organizados para la realización de un fin: justicia al trabajo”.<sup>(5)</sup>

Según Francisco Ferrari, sindicato es la asociación libre de personas de la misma profesión o de profesiones u oficios similares o conexos para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, la identidad, conexidad o similitud de los oficios, es lo que trasmite a la organización precisamente su carácter profesional.

---

<sup>(4)</sup> Solórzano Rojas, Gabriel Rafael Tesis “El Derecho de Sindicalización y Huelga de los Empleados Públicos y municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de e Salvador 1994 Pág. 12

<sup>(5)</sup> De la Cueva Mario Op Cit. Pág. 251-252.

Guillermo Cabanellas, expresa que el Sindicato es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo oficios u profesiones similares o conexas, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.

Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse sindicatos.

El sindicato ha nacido en el acontecer histórico como reacción al poder patronal y para compensarlo, su función básica es el convenio colectivo de condiciones de trabajo fruto de negociación con la parte empresarial espacialísimo instrumento de paz laboral que, además de ser una cuerdo o contrato colectivo tiene eficacia colectiva.

### **2.1.2 Naturaleza Jurídica**

Para identificar la naturaleza jurídica del Derecho de Asociación Profesional o sindicalización, es necesario iniciar con una breve exposición de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, debido a que es un componente del Derecho Colectivo de Trabajo, como un componente vital de su orientación y contenido.

Intentar identificar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es una actividad intrincada, debido a la diversidad de teorías existentes sobre la división del derecho positivo, pues su multiplicidad presenta un verdadero escollo terminológico.

La concepción tradicional clasifica al Derecho, en público y privado, persistiendo una diversidad de teorías en torno a la definición de su significado. Según el maestro Mario de la Cueva, esta clasificación obedece a la concepción individualista del Derecho y del Estado, en la que por un lado se tiene a autonomía de la voluntad de los particulares para regular sus relaciones jurídicas privadas y por el otro, al Estado desempeñando un rol de garante del cumplimiento de las relaciones. Por esta razón esta concepción ubica a Derecho del Trabajo en el Derecho Publico.

El nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, rompió con la dicotomía tradicional del Derecho e hizo surgir una nueva rama: El derecho Social, dando origen a la concepción moderna del Derecho, dividido en tres grandes áreas: Derecho Publico, Derecho Privado y Derecho Social; concepción que ubica dentro de esta ultima al Derecho del Trabajo, derecho Agrario y al Derecho de Familia, entre otros. Desde luego, ahondar en la

exposición de las teorías sobre la división citada, sería un trabajo arduo y delicado, que no es de alcance de esta investigación.

En el párrafo precedente se sostiene que el nacimiento del derecho Social es obra del Derecho del Trabajo, juicio que se emite en atención a que las organizaciones laborales son cabalmente las que a través de la historia han empujado con su unidad y fuerza, para que se legisle con el objetivo último de lograr una justicia social; o sea, que el Derecho Social ha sido y será a través de la organización profesional.

No está de más reiterar, que los estudiosos de esta rama jurídica, al referirse a las divisiones del Derecho, son uniformes en sostener que el Derecho del Trabajo no puede estar ni en el derecho Público ni en el Derecho Privado. Por lo que constituye una nueva rama del Derecho denominada Derecho Social, siendo el Derecho colectivo del Trabajo una parte del Derecho del Trabajo, consecuentemente su naturaleza jurídica tiene que ser la misma, pues en la realidad la tendencia general de la disciplina lo encuadra, tal vez en forma enérgica, como una expresión contundente de Derecho Social.<sup>(6)</sup>

---

<sup>(6)</sup> De Buen L., Néstor. Derecho Laboral Editorial Tea, Buenos Aires 1970 s.e. Tomo II Pág. 553

El Derecho Colectivo del trabajo está compuesto por cinco derechos de coalición fundamentales: La Asociación Profesional, la contratación colectiva, el reglamento interno de Derecho Profesional, instituciones por medio de las cuales los sindicatos de trabajadores logran negociar y fijar mayores condiciones de trabajo y mejorar las prestaciones laborales. Las instituciones mencionadas en consecuencia, persiguen una finalidad única que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y la creación de una sociedad futura en la que no exista explotación de hombre por el hombre.

Para comprender mejor lo que es el derecho de asociación profesional es preciso definir el derecho colectivo del trabajo, como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”.<sup>(7)</sup>

Tomando como base los argumentos contenidos en los párrafos anteriores se considera que la naturaleza jurídica del derecho de asociación profesional, es la de ser un derecho social, debido a que la asociación profesional, es una garantía jurídica de los trabajadores, pues, tiene como finalidad inmediata el mejoramiento de las condiciones laborales, en el

---

<sup>(7)</sup> De la Cueva Mario. Op Cip. Tomo II Pág. 211

empleo, mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores; que frecuentemente afecta a las sociedades en general, incluyendo cambios en las instituciones públicas y privadas.

### **2.1.3 Características**

#### **Es de carácter colectivo**

El derecho de sindicación es un derecho esencialmente colectivo porque solo se puede ejercer a través de la sumatoria de los intereses individuales de los trabajadores; característica concatenada al fin esencial de los sindicatos de contratar colectivamente, que exige una pluralidad de trabajadores, representativa de la mayoría.

También otro signo que lo caracteriza como colectivo es que su fin principal no es el hombre visto aisladamente, sino como en grupo social significativo; ósea, que su finalidad es clasista por cuanto intenta proteger a la clase trabajadora; razón por la cual la voluntad individual es secundaria prevaleciendo siempre la colectiva.

#### **Es un derecho ejercido comúnmente por los trabajadores**

Su origen y desarrollo ha estado condicionado a las constantes luchas que han ejercido los trabajadores, frente al estado mismo y ante los

empleadores. Ante el Estado, por obtener un marco jurídico en el que se establezca un sistema que protege una serie de derechos propiamente de ellos; y ante los empleadores por hacer valer sus mismos derechos, a fin de mejorar sus condiciones de vida.

### **Es un derecho nuevo**

Su reconocimiento y desarrollo como derecho positivo toma importancia a partir de la Revolución Industrial, en las que muchas constituciones en diversos países implementaron cambios jurídicos; siendo en algunos países su desarrollo y de aplicación aun más reciente. Además se considera nuevo, porque incorpora nuevos principios, como por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

### **Es de evolución permanente**

Debido a que existe y se alimenta de los hechos que se producen en la vida social y en las relaciones económicas. Además, en los acuerdos pactados en los contratos colectivos, se superan los derechos establecidos en la constitución y la ley secundaria.

**Es universal**

Los principios generales en que se inspira son los mismos en todo el mundo, gracias a la labor realizada por la organización internacional del trabajo.

**Es de estructura estable y permanente**

Tanto su creación como el ejercicio de su actividad están sometidos a principios inspirados y coincidentes en los sistemas propios de las democracias occidentales, entre los que se destaca el de libertad sindical y los de democracia representativa y autonomía.

**2.2 Marco Normativo****2.2.1 Base Constitucional**

La constitución de la República es el ordenamiento jurídico de mayor jerarquía, es por eso que el espíritu de las leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas, etc., deben obedecer el mismo lineamiento sin contradecirla.

Este derecho, propio de los estados democráticos, se encuentra protegido por la mayoría de las constituciones del mundo; y en El Salvador,

se encuentra en el artículo 7 y 47 de la Constitución de la Republica, los cuales regulan el derecho de asociarse libremente.

Se entiende por derecho de Asociación la potestad que tienen los individuos de reunirse para constituir una persona jurídica, con sustantividad propia y distinta de los asociados; y tiende a la consecución de determinados fines (económicos, sociales políticos etc.,).

El derecho de Asociación presenta varios aspectos a tomar en cuenta. En primer lugar implica la libertad de las personas para constituir asociaciones o para adherirse a ellas. Se trata por lo tanto, de un derecho individual que se perfecciona en el ámbito colectivo. En segundo lugar, implica la libertad de la Asociación para desenvolverse libremente. Esta facultad es colectiva y corresponde no al individuo sino a la persona jurídica.

El derecho de Asociación tiene una doble dimensión: por un lado, este aparece como un derecho subjetivo de carácter individual, y, por el otro, sólo es posible ejercerlo en tanto que haya otros individuos que estén dispuestos a ejercitar igualmente el mismo derecho.

En tal sentido la normativa laboral relativa al derecho de asociación profesional o sindicalización tiene su principio y desarrollo en el artículo 47, el cual establece el derecho de asociarse libremente para la defensa de los

intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales y sindicatos; y, el derecho de las mismas hacer debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Además establece la protección hacia los miembros de las directivas sindicales para que no puedan ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones.

### **2.2.2 Instrumentos Internacionales**

En materia de derecho de sindicación a nivel internacional existe una serie de instrumentos que han sido suscritos y ratificados por El Salvador, por lo que constituye parte del ordenamiento jurídico. Al respecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada y proclamada por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas, en su resolución número 217-A (III, del 10 de diciembre de 1948) , en su artículo 23, numeral cuarto, establece: “Toda persona tiene derecho a fundar Sindicatos y a Sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Es de hacer notar que la Declaración Universal de Derechos Humanos ha servido de base para fundamentar derechos sociales de muchas constituciones y nuestro país no es la excepción.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución numero 2200-A (XXI), del 16 de Diciembre de 1966), en su artículo 22 numero 1 y 2 establece:

- 1- Toda persona tiene derecho a asociarse con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
- 2- El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden publico, o para proteger la salud o la moral publica o los derechos y libertades de los demás.

El mismo articulo en el numero 3 expresa: ninguna disposición de este articulo autoriza a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad Sindical y a la

protección del Derecho de Sindicacion, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar esas garantías.

En el sistema interamericano, la Declaración Americana de Derechos y deberes del hombre (IX conferencia Internacional Americana), en su artículo XXII, establece:

Derecho de Asociación.

Toda persona tiene el derecho de Asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimamente de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical, o de cualquier otro orden.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 16, numero 1, establece:

- 1- Todas las personas tienen derecho ha asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económico, laborales, sociales, culturales, deportivos, o de cualquier otra índole.

También existe otra normativa internacional de mucha importancia, tal es el caso del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos económicos, sociales y culturales, conocido como “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”, que data desde el

17 de noviembre de 1988, ratificado por El Salvador el día 4 de mayo de 1995, publicado en el D.O número 121, Tomo 238, del día 4 de julio de 1995, el cual ya se encuentra en vigencia, y en su artículo 8 literal a) establece:

1- Los Estados partes garantizan:

- a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de estos derechos los estados partes permitirán a los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

No obstante lo anterior los instrumentos mas importantes, los constituyen las normas internacionales de trabajo ( NIT), de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que es un organismo especializado de la organización de la s Naciones Unidas (ONU), en materia de trabajo, de estos, hasta 1994, únicamente se habían ratificado 6 Convenios, y en ese mismo año a propuesta del sector trabajador en el Foro para la concertación económico y social, se logro presentar ante la Asamblea Legislativa un listado de 46 Convenios de la OIT, para su ratificaron; sin embargo, solo se llego a ratificar 14 Convenios, excluyendo de ratificaron los Convenios 87, sobre la Libertad Sindical y 98 del Derecho de Sindicalización y negociación Colectiva,

fundamentándose para no ratificarlos en el artículo 145 de la constitución de la Republica, el cual establece:

“No se podrá ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de manera alguna las disposiciones constitucionales a menos que la ratificaron se haga con las reservas correspondientes. Las disposiciones del tratado sobre las cuales se hagan las reservas no son ley de la Republica”, tal contradicción constitucional es en referencia al artículo 47 de la Constitución de la Republica, que en su disposición deja fuera del ejercicio del derecho de Sindicalización a la mayoría de empleados públicos; y en relación al artículo 221 de la Constitución donde prohíbe la Huelga y el abandono colectivo para estos trabajadores.

### **2.2.3 Legislación Secundaria.**

En la ley secundaria, el derecho de asociación profesional o sindicalización, se encuentra regulado en el libro segundo título I y II del Código de trabajo específicamente a partir del artículo 204, el cual menciona entre otras cosas, quienes son las personas que pueden gozar del mencionado derecho, al respecto menciona: a) Los empleadores y trabajadores Privados y b) los trabajadores de la instituciones autónomas.

Con respecto al derecho de sindicalización, visto desde sus dos dimensiones: como el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes y el derecho de estas para actuar libremente para la realización de sus fines el artículo 105 del Código de Trabajo, establece las siguientes prohibiciones:

- a) coaccionar a una persona para que ingrese o se retire de un sindicato;
- b) Impedir a otra persona para que concurra a la constitución de un sindicato;
- c) Hacer discriminación entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales;
- d) Ejecutar actos que contengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato; y
- e) Cualquier atentado contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

De igual manera, el artículo 30 del mismo código en su numeral 4º, establece la prohibición para los empleadores de tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al derecho de asociación profesional; además, en su numeral 5º prohíbe a los empleadores hacer, por medios directos e indirectos

discriminaciones entre sus trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

Por otra parte se considera que no pueden existir sindicatos mixtos, debido a que no es concebible que los intereses de los trabajadores y empleadores puedan tener una misma finalidad, es por ello que el artículo 206 del Código de Trabajo, prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, es decir, los integrados por empleadores y trabajadores.

En atención al referido artículo, vale la pena hacer una reflexión sobre la intención del legislador al establecer dicha prohibición. Al respecto se considera que no es sano que empleador y trabajadores se organicen en una misma asociación, debido a que si tomamos en consideración la historia, nos damos cuenta que el trabajador ha estado sujeto al dominio del empleador, por su condición de subordinación, por lo tanto, al existir una organización mixta se puede deducir que si hay participación del empleador, lógicamente hay control por parte de este en el funcionamiento de la misma y que por ende obedecería a los intereses de la empresa no de los trabajadores.

Entre las formas de sindicación encontramos el artículo 208 del código de trabajo, en donde se menciona las siguientes clases de sindicatos:

a) Sindicatos de Gremios: “Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad” (Art.209 Código de Trabajo). Esta especie de sindicacion tiene su importancia histórica, pues fue la forma natural de agremiarse en los siglos medievales y de la edad moderna; ya que el trabajo en los talleres exigía un mismo oficio o profesión y los trabajadores se agremiaban por la similitud de sus problemas. No obstante esta importancia histórica, es de tipo de sindicacion ha perdido terreno pues sus críticos opinan que la clase trabajadora es explotada por el capital, independientemente de la actividad a que se dediquen y fraccionarlo de esa manera debilita su unidad y les dificulta aun mas, la concretización de sus fines inmediatos y mediatos.

b) Sindicato de Empresa: “Es la organización formal por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma” (Art. 209 Código de Trabajo). Esta forma de sindicacion no persigue únicamente la mejoría de los trabajadores solo de una profesión u oficio, sino la totalidad e los trabajadores que laboran en un misma empresa.

c) Sindicato de Industria “Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a una empresa dedicada a una misma actividad industrial,

comercial, de servicios, social y además equiparables” (Art. 209 Código de Trabajo).

La ventaja que presenta esta forma de sindicacion es que puede ser un sindicato que funcione a nivel nacional.

d) Sindicato de Empresas Varias “Es el formado por trabajadores de dos o mas empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un numero de trabajadores inferior a 25 y que estos no puedan formar parte de un sindicato de gremios o industrias” (Art. 209 Código de Trabajo).

e) Sindicato de Trabajadores Independientes: “Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no emplee ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional” (Art. 209 Código de Trabajo).

Por otra parte, existe otra normativa secundaria que protege el derecho de libertad de sindicalización, como lo es el código penal vigente en su capitulo IV, en su articulo 247, inc. Primero determina, “El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de libertad sindical o del derecho de huelga o paro será sancionado con prisión de uno a tres años”.

En el mismo sentido, el articulo 294 del Código Penal, establece: El funcionario o empleado publico, agente de autoridad o autoridad publica que fuera de los caso provistos por la ley disolviere o suspendiere a una

asociación, sindicato, sociedad o cooperativa legalmente constituidas o entorpeciere sus actividades legales, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por el mismo tiempo.

En igual sanción incurrirá el que impidiere u obstaculizare la formación de uno a tales grupos”.

Esta normativa constituye una novedad, para una mejor aplicación de la normativa laboral en la defensa de los derechos que ahí se protegen. Sin embargo, es urgente que se apliquen a cada caso concreto en el que se haya violado tal derecho, de lo contrario continuarán las constantes violaciones al ejercicio del derecho de asociación profesional.

#### **2.2.4 Otros Instrumentos**

**Contrato Colectivo de Trabajo:** se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte y un patrono por la otra, cuando los trabajadores afiliados a un sindicato prestan sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de estos, siempre que estén obligados a contratar, (Art. 269 del Código de Trabajo).

### **2.2.5 Contrato Colectivo de Trabajo entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.**

El referido contrato en su capítulo I regula el Objeto y finalidad del Contrato; representación de las partes; y facultades del Instituto, teniendo por objeto y finalidad:

- a) Las condiciones Generales en que el trabajo de ejecutarse en el Instituto;
- b) Las prestaciones que se originan para los trabajadores con ocasión del mismo; y
- c) Los deberes de estos como servidores del Instituto y de los de estos para con aquellos.

Todo ello con el fin de garantizar los derechos que corresponden a los trabajadores y al Instituto así como para procurar obtener un adecuado rendimiento de estos, con la finalidad de que el Instituto otorgue un buen servicio a los afiliados, tal como se lo obliga la ley. Art. 1 del referido contrato.

El Capítulo II hace referencia al Personal como Al Respeto Mutuo y obediencia; ejecución del trabajo; implementos de Trabajo; conservación de los implementos de trabajo; justificación de inasistencia del trabajo; obligaciones y prohibiciones generales; permisos y licencias, etc.

En su Capítulo III regula las garantías a favor de los trabajadores: Audiencia a los trabajadores expedientes personales, prescripción de sanciones disciplinarias, término de prueba.

En el Capítulo IV hace referencia a las disposiciones escalafonarias.

En el Capítulo V regula Jornadas de trabajo, descanso semanal, días de asueto y trabajo extraordinario.

En el Capítulo VI establece la estabilidad en el trabajo.

En el Capítulo VII regula las prestaciones generales.

En el Capítulo VIII reglamenta la Seguridad e Higiene del Trabajo.

En el Capítulo IX formula las Prestaciones y Obligaciones a favor del Sindicato; y

En El Capítulo X contiene las Disposiciones Generales.

El artículo 204 del código de trabajo Regula el Derecho de Asociación Profesional y su protección; éste establece el derecho de

Asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando Asociaciones Profesionales o Sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados, b) Los trabajadores de las industrias comerciales Autónomas.

En relación al artículo anterior encontramos el artículo 229 del mismo código de trabajo donde viene a confirmar la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones atribuciones y facultades son determinados por sus estatutos, dentro del respecto de la ley y la constitución. Además advierte la independencia con respecto a los partidos prohíbe especialmente a) intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros; b) repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical c) limitar la libertad de trabajo de los no afiliados y d) coaccionar a los afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se afilien a otro sindicato.

Analizados que han sido los artículos anteriores, se hace énfasis en los logros mas significativos que se han obtenido a favor de los trabajadores del

Instituto Salvadoreño del Seguro Social en base a su contrato colectivo en aspectos económicos, Sociales y culturales entre ellos mencionamos:

## **PERMISOS Y LICENCIAS**

El Instituto concederá permisos a sus trabajadores para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los siguientes casos:

a) para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanos(as) lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la institución.

La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar, pero el instituto en los casos de muerte pagará la prestación equivalente al salario ordinario de seis días consecutivos `por cada fallecimiento, siempre y cuando, estos no sucedan simultáneamente, estos días se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose estos cuando la persona no pueda valerse por si misma y requiera del cuidado directo del trabajador;

comprobada la necesidad con constancia médica de que el trabajador asista al paciente, el instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta diez días consecutivos de cada mes. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se conceda con base a esta literal, excederá de treinta días en un mismo año calendario.

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

Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semana o de asueto que queden comprendidos en el periodo de la licencia, no prolongaran la duración de esta

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

c) Por contraer matrimonio civil el trabajador hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se considera siempre

que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio civil. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendido en el periodo de la licencia no prolongará la duración de ésta.

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

e) Los trabajadores que cursan estudios universitarios o técnicos gozarán de permisos remunerados hasta por tres horas diarios para asistir a sus clases, siempre y cuando los interesados justifiquen la necesidad de la licencia y la presenten a su jefe inmediato y al departamento de recursos humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clase.

f) De manera optativa los trabajadores que teniendo un año o mas para y bajo las ordenes del instituto y siendo estudiantes universitario o técnicos, necesitaren preparar tesis o exámenes de graduación o cursar seminario de graduación que gozarán de licencia de una de las maneras siguientes: 1. Hasta por seis meses en un solo periodo y en forma continúa, sin que por ello pierdan el derecho que como trabajadores les corresponde; pero en tal caso el instituto únicamente pagara la prestación equivalente al salario de un mes; y

2. Permiso remunerado hasta por dos horas diarias durante un periodo continuo de hasta por seis meses, el permiso se concederá al principio o al final de la jornada de trabajo.

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

h) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones, si existen interés del instituto para que el trabajador asista al curso en referencia , tendrá derecho el trabajador a gozar del salario integro durante todo el tiempo que dure la beca, si no existe interés del instituto para que el trabajador asista al curso en regencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca pero sin goce de salario; en todo caso los trabajadores conservaran sus derechos inherentes a sus cargos, pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en esta letra no podrá

ser prodigada ni concedida a continuación de una beca otorgada por el instituto ni a través de los permisos regulado en la letra J de esta cláusula.

i) El instituto concederá, a solicitud de sindicato, licencia con goce de sueldo, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para un máximo de veinticinco trabajadores afiliados al sindicato, simultáneamente o no, por un máximo de cien días continuos o fraccionados en cada año de vigencia del contrato que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebra en el interior o exterior de la republica y que tengan por objeto el estudio de materia sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo. El sindicato podrá sustituir a los trabajadores mencionados en esta litera, sin exceder el número de días y de trabajadores antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salario cuando éste sea reconocido por otra institución.

El instituto concederá licencia con goce de salario para un máximo de siete trabajadores afiliados al sindicato, simultáneamente o no, por un periodo de cien días contínuos o fraccionados para que puedan asistir a cursos de capacitación técnica que se celebren en la república.

j) A los trabajadores que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos

personales durante un periodo que no exceda de un año. El trabajador que hiciera uso de tal derecho para poder gozar de otra de la misma naturaleza, deberá laborar para el instituto por lo menos un tiempo igual al de la licencia gozada contando a partir de la fecha de su reincorporación. El trabajador que no se presente al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo.

k) El instituto concederá licencia con goce de salario subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para que atiendan asuntos relacionados con el sindicato a veintiún miembros de este simultáneamente, por un año calendario.

l) Los trabajadores que laboren a tiempo completo y tengan como mínimo seis meses de servicio en el instituto gozaran hasta de dos horas diarios de licencia remunerada para efecto de impartir clases en los centros de enseñanza superior, universitaria o tecnológica del país.

m) Si una trabajadora lacta a su hijo a) tendrá derecho a una hora diaria de permiso remunerado al inicio o al final de su jornada de trabajo, hasta por un periodo de seis meses a continuación de haber constituido su descanso pos natal

n) La dirección General del instituto podrá conceder en casos especiales licencia con o sin goce de salario a sus trabajadores según las circunstancias que motiven la licencia. (Cláusula 12)

### **TIEMPO DE TOLERANCIA**

Los trabajadores tiene la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo sin embargo, se le concederán un período de tolerancia de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho de la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal según la ley respectiva; (Cláusula 16)

### **EVALUACION DEL MERITO PERSONAL**

La evaluación del mérito personal forma parte del sistema escalafonario, será vigilado por la Comisión Mixta del Escalafón y tienen por objeto determinar el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

Todos los trabajadores para la aplicación de esta cláusula serán evaluados una vez al año en el mes de octubre. Los trabajadores que por

cualquier causa se encuentran gozando de la licencia en la fecha en que se realice la evaluación para efecto de la misma, se calificará tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado. (Cláusula 26)

## **DERECHO DE ESTABILIDAD**

Los trabajadores gozarán de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, trasladados suspendidos ni desmejorado en sus condiciones, salvo por causa legalmente justificada, conforme a la ley, contrato colectivo de trabajo, reglamento interno de trabajo y disposiciones que las partes acuerden al respecto.

En caso de despido con responsabilidad para el instituto, éste deberá indemnizar con una cantidad equivalente a un mes de salario por cada año laborado y proporcionalmente por fracción del mismo. Servirá de base para calcular el monto de indemnización el salario que el trabajador estuviere devengando a la fecha de despido. (Cláusula 36)

## VACACIONES

Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de periodos únicos, periodos fraccionados o la combinación de ambos según convenga a los intereses del instituto.

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

1). De lunes de semana santa a martes de pascua, ambos días inclusive; 2) Del primero al siete de agosto ambas fechas inclusive y 3) del veintiuno al treinta y uno de diciembre ambas fechas inclusive. Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario, partiendo de veintiséis días y con el recargo porcentual de acuerdo a los rangos de antigüedad.

Los días de asueto y descanso semanal que quedasen comprendidos dentro de un periodo de vacaciones, contínuos o fraccionados no prolongarán la duración de estos; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dichos periodos.

A los trabajadores que por cualquier motivo no gocen de los tres periodos de vacaciones fraccionadas, el instituto únicamente les reconocerá la

remuneración y el recargo correspondiente a los periodos de goce de vacaciones.

Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.

Los trabajadores interinos o temporales a quienes les sea aplicable el sistema de vacaciones fraccionadas, gozarán de los periodos de vacaciones, y el recargo correspondiente, esta se calculará en base al mes de 30 días y se tomará en cuenta:

1) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del periodo único o del último de los periodos fraccionados de vacaciones, cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha de iniciación del periodo único o de cada uno de los periodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá

cambiarse, a los trabajadores su sistema de goce de vacaciones; pero una comisión bipartita velara para que al efectuarse los cambios no desmejoren los servicios ni se perjudique a los trabajadores.

El instituto cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos en que corresponda. (Cláusula 38).

## **AGUINALDO**

Los trabajadores del instituto tendrán derecho a recibir una prestación en dinero, en cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo. El instituto estará obligado al pago del cien por ciento del salario de los trabajadores cuando estos tuvieren un año o más de estar a su servicio.

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

El pago en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los trabajadores en el lapso comprendido entre el doce y el quince de diciembre de cada año. (Cláusula 39)

## **PRIMA ESPECIAL**

Los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla. 1) Para quien tuviere de uno a cinco años de servicio, el setenta por ciento de su salario base; 2) Para quien tuviere mas de cinco hasta diez años de servicio, el ochenta por ciento de su salario base; 3) Para quien tuviere mas de diez hasta quince años de servicio, el noventa por ciento de su salario base 4) Para que tuviere mas de quince años de servicio, el ciento por ciento de su salario base . (Cláusula 40)

## **ALIMENTACION Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS**

El instituto proporcionará alimentación a los trabajadores a su servicio en el centro hospitalario, cuando laboren en jornadas ordinarias continuas diurnas o nocturnas y comprendan en ellas el tiempo durante el cual deberán tomar sus alimentos. (Cláusula 41)

## **UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL**

El instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo necesiten uniforme y ropa especial para el desempeño de sus labores, cuatro equipos anuales de buena calidad. La tela para uniforme será entregada en el mes de mayo de cada año y los zapatos en dos entregas mayo y noviembre de cada año. (Cláusula 43)

## **TRANSPORTE**

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

Dicha prestación será concedida a los trabajadores cuyos servicios se requieran en caso de emergencia, fuera de su jornada normal de trabajo transportándolos de y hacia sus hogares. (Cláusula 45)

## **PRESTACIONES POR INCAPACIDAD**

El instituto pagará el ciento por ciento a los trabajadores que se incapaciten por todo el tiempo que dure la incapacidad; para tales efectos el

trabajador solo presentará a su jefe inmediato el certificado de incapacidad debe entenderse que la prestación a la que se refiere la presente cláusula no es adicional a la prestación que gozan los trabajadores según la ley del seguro social (Cláusula 47).

### **CONTRIBUCION PARA SALUD**

Para asistencia medico-odontológico, a los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad a si como los padres de todos los trabajadores, afiliados o no al sindicato el instituto proporcionara: a) Consulta externa medicina-odontológica b) novecientos mil colones equivalentes a ciento dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar que el Instituto entregará al sindicato como reintegro de los gastos que este verifique en medicina y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación. c) Gratuitamente los exámenes generales de laboratorio siguientes Hemograma, Heces, Típo Sanguíneo, RH, orina, y VIH a los padres y a los hijos hasta los veintiún años de edad de todos sus trabajadores. (Cláusula 51 )

**CONTRIBUCION PARA ACTIVIDADES CULTURALES  
ARTISTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES.**

El instituto dará que el sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este contrato la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES EQUIVALENTES A CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CATORCE DOLARES CON VEINTIOCHO CENTAVOS DE DÓLAR.(Cláusula 52)

**FONDO DE PROTECCION.**

A cargo del fondo de protección establecido en el instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes a) Pago de retiro por cualquier causa. b) complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el instituto o cualquier otra institución c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total o permanente. d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores al servicio de instituto hasta por Cinco mil dólares. e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos años de

edad. f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y g) otras que las partes convengan oportunamente. (Cláusula 54).

### **SUSPENSION COLECTIVA DE TRABAJADORES.**

Durante la vigencia del presente contrato, el Instituto no podrá realizar suspensiones ni despidos colectivos a sus trabajadores, sino en casos contemplados en la ley y este contrato, y después de haberse cumplido todos los requisitos legales. (Cláusula 73).<sup>(8)</sup>

---

<sup>(8)</sup> Contrato Colectivo de Trabajo STISS, 2005-2008

## **CAPITULO III**

### **ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.**

#### **3.1 Estructura y Funcionamiento de los Sindicatos**

La ley secundaria estipula los requisitos para la constitución de un sindicato es preciso advertir, que en su constitución de sindicato necesita de la orientación juiciosa e inteligente de trabajadores promotores.

Para dicha función el código de trabajo les brinda una protección especial establecida en el artículo 14 inciso 2 el cual establece: “A partir de la fecha de presentación del acta a la autoridad competente y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de 35, gozaran de las garantías previstas en el art. 248 de este código.

Esta disposición tiene como objetivo proteger a los trabajadores colegiados para constituir un sindicato, a fin de que sean despedidos, trasladados, suspendidos, o desmejorados, con la finalidad, de obstaculizar o imposibilitar la constitución del mismo.

Formalmente se advierte que es una regulación que garantiza la libertad sindical; sin embargo, en el país carece de observancia por cuanto, los

empleadores la burlan con frecuencia; pues enterado de la intencionalidad de los trabajadores y promotores proceden a despedirlos sin indemnización.

Acompañados de un juicio crítico de manera general, se mencionaran los pasos y procedimientos necesarios para la constitución de un sindicato los que se resumen en los siguientes pasos.

- 1- Realización de una reunión inicial de constitución: este paso exige que a la reunión inicial concurren, por lo menos, 35 trabajadores privados o de una institución oficial autónomas mayores de 14 años de edad, (Art. 210 Código de Trabajo).
- 2- Levantamiento del acta de fundación o constitución del sindicato: el cumplimiento de este paso consiste en la elaboración del acta de fundación o constitución la cual debe contener los requisitos estarcidos en el artículo 213 del Código de Trabajo.

Los interesados podrán solicitar la presencia de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes certificaran el acta de fundación en el mismo momento.

- 3- Aviso al empleador y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este aviso se hará por medio de nota dirigida al empleador con copia a dicho Ministerio, o a la autoridad municipal, si el Ministerio tuviese una

dependencia o un representante en el lugar de constitución de sindicato en dicha nota se comunicara la constitución del sindicato “Art. 214 del código de trabajo”,

- 4- Redacción de los estatutos dentro del respecto de la ley y de la constitución los interesados en constituir un sindicato tiene derecho a redactar libremente sus estatutos, pero con el objeto de facilitar su constitución, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa consulta con las federaciones y confederaciones sindicales podrá aprobar modelos de estatuto, que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que los soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos, (Art. 218 Código de Trabajo);
- 5- Aprobación de estatutos por la Asamblea General. Redactados que sean los estatutos, deberán ser sometidos al análisis y consideración de todos los trabajadores en Asamblea General, a fin de que se han discutidos y aprobados. De esta asamblea se deberá levantar el acta o actas correspondiente con el objeto de anexar su certificación a la solicitud de personalidad jurídica.
- 6- Solicitud de personalidad jurídica de Sindicatos. Según el art. 219 del código de Trabajo, es un presupuesto ineludible para que la

organización tenga existencia legal; es decir, se convierte en un sujeto susceptible de ejercer derecho y contraer obligaciones de esta petición deberá hacerla por escrito las personas designadas por el sindicato, al Ministerio de Trabajo y Previsor Social; y deberán presentar: a) copia del acta de la asamblea de fundación certificada, b) dos ejemplares de los estatutos sindicales y c) la certificaron del acta de la sesión o sesiones en que dichos estatutos han sido aprobados.

Dentro de los 5 días hábiles de esta presentación el Ministerio de Trabajo y Previsión Social librara oficio al empleador o empleadores, con el objeto de que certifique la condición de asalariados, de los miembros fundadores de sindicatos, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes.

Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale en al reconocimiento de la calidad del trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir d su presentación el Ministerio de Trabajo y previsión Social examinara los estatutos con el objetivo de determinar si los mismos se ajustan a la ley.

Si el ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías o esta hubiese sido subsanada, concederá la personalidad jurídica y mandará a inscribir al sindicato en el registro respectivo.

7- Publicación en el diario oficial, concediendo personalidad jurídica: finalmente el acuerdo concediendo personalidad jurídica y los estatutos aprobados, deben publicarse en el diario oficial, de conformidad al artículo 219, inciso 7° del Código de Trabajo.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario Oficial o con una constancia expedida por el ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La asamblea General es la máxima autoridad del sindicato, el gobierno es ejercido por las asambleas generales y las juntas directiva (Art. 220 del Código de Trabajo).

De acuerdo al Art.224 del referido Código, las juntas directivas son de dos clases: a) Generales, cuyo número de miembros no puede ser mayor de tres ni mayor de 11; tienen a su cargo la administración de todo el sindicato y además tiene jurisdicción en toda la república; b) Seccionales cuyo número de miembros por empresa, no puede ser mayor de 3 ni menor de 7 y tiene jurisdicción en lo atinente en la perspectiva seccional por la empresa los

requisitos para ser miembros de una junta directiva, de acuerdo con el Art. 225 del referido Código son los siguientes: 1- ser salvadoreño por nacimiento; 2- ser mayor de 18 años de edad; 3ser miembro del sindicato, 4ser de honradez notoria, 5 no ser empleado de confianza ni representante patronal y 6- no formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

Tomando en cuenta que los sindicatos tienen como objetivo la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros, sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respeto de la ley y la constitución, no obstante, el artículo 228 del Código de Trabajo, establece las atribuciones de los mismos, las cuales son a) celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo; b) velar por el estricto cumplimiento de las leyes de los contratos y convenciones colectivos que celebran y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que su aplicación ocurra; c) representar a los miembros, por requerimiento escrito de estos, en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo, así como asesorarlos y promover la educación técnica de los trabajadores; d) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros; e) adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus

actividades; f) fomentar las buenas relaciones obrero patronal sobre base de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y g) en general todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y la superación de estos.

### **3.2 Estatutos del sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.**

Los referidos Estatutos en su Capítulo I hacen referencia a la Denominación, clase, domicilio y fines del Sindicato.

En el Capítulo II regula aspectos acerca de los miembros del Sindicato sus deberes y derechos.

En su Capítulo III menciona la estructura del Sindicato

En el Capítulo IV establece las Atribuciones y deberes de los miembros de la Junta general.

En el capítulo V regula aspectos de elecciones y votaciones.

En el Capítulo VI establece las medidas disciplinarias, y

En el Capítulo VIII contiene aspectos del patrimonio del Sindicato.<sup>(9)</sup>

---

<sup>(9)</sup> Estatutos de STISSS, Junta Directiva General 2005, Secretaría de Prensa STISSS

### **3.2 Estructura y Funcionamiento del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.**

El gobierno del Sindicato está a cargo de los órganos siguientes:

- a) Asamblea General;
- b) La Junta Directiva General

La Asamblea General estará integrada por la totalidad de los miembros del Sindicato, es la máxima autoridad de la organización y puede celebrar validamente sus sesiones con las asistencias de la mitad mas uno del total de los miembros, inscrito en el pleno goce de los derechos sindicales, debiendo reunirse el día 16 de diciembre de cada año, y extraordinariamente en las fechas que considere necesaria la junta Directiva General, a solicitud por escrito del 25% de sus miembros activos y solventes.

La convocatorias a las Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias, se harán por los medios de publicidad, que sean necesarios, con una antelación de por lo menos 15 días si fuere ordinaria y de los dos días si fuere extraordinaria; todo pena de nulidad en la convocatorias de la Asamblea Extraordinaria debe señalarse el Objeto de la misma.

Las atribuciones de la Asamblea General son:

- a) Elegir el día 16 de diciembre de cada año, a los miembros de la Junta Directiva General, quienes duraran en sus funciones un año, pudiendo ser reelectos en forma total o parcial en los mismos o en diferentes cargos;
- b) Destituir a los miembros de la junta directiva General, cuando legal o estatutariamente haya motivo para ello, previo dictamen de la comisión de honor y justicia;
- c) Acordar suspensión o expulsión de uno o mas miembros del Sindicato de conformidad a lo prescrito en los estatutos;
- d) Proceder a llenar toda vacante que se presentare en la junta General, sea por renuncia, destitución, expulsión u otras causa;
- e) Elegir a los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia, de hacienda; y las demás comisiones que federen necesarias para el mejor funcionamiento del Sindicato;
- f) Aceptar como miembros del Sindicato a los empleados de confianza y sus representantes patronales;
- g) Acordar la suspensión de los derechos Sindicales en los casos contemplados en los presentes estatutos;

- h) Reformar e interpretar los estatutos y reglamento interno de Sindicato;
- i) Dar la aprobación definitiva a los contratos y convenciones colectivas de trabajo, que negociare el Sindicato;
- j) Aprobar o no aprobar la memoria anual de sus actividades rendirá la Junta Directiva General, y las comisiones de Hacienda Honor y Justicia.
- k) Aprobar el presupuesto anual de ingreso y egreso de todo el Sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos para mantener la estabilidad económica del Sindicato;
- l) Aprobar o no aprobar las cuentas anuales que deberá rendir a la Junta Directiva General.
- m) Fijar el monto de las cuotas extraordinarias;
- n) Acordar la excepción temporal de las obligaciones sindicales, con base a lo presupuestado en los presentes estatutos;
- o) Decidir sobre aquellos asuntos que no están encomendados a otros órganos de gobiernos del sindicato;
- p) Aprobar en definitiva todos los actos que haya celebrado la Junta Directiva General para beneficio del sindicato;

- q) Acordar con dos tercios de votos de los miembros por lo menos, la disolución del sindicato, de acuerdo con la ley y los presentes estatutos.
- r) Todos los demás que se asigna la ley, estos estatutos y el reglamento interno del sindicato.

#### De la Junta Directiva General.

La Junta Directiva General tendrá a su cargo la dirección y administración del sindicato y estará integrada por once secretarias a saber:

- a) Secretario General;
- b) Secretaría de Organización y estadística;
- c) Primer Secretario de conflictos;
- d) Segundo Secretario de Conflictos;
- e) Tercer Secretario de Conflictos;
- f) Secretario de Finanzas;
- g) Secretaria de Actas, Acuerdos y asuntos femeninos;
- h) Secretario de Prensa y propaganda;

- i) Secretaria de consulta y educación;
- j) Secretaría de Asistencia y Previsión Social;
- k) Secretaria de Relaciones y ecología.

Tendrán representación judicial y extrajudicial del sindicato, los secretarios: General, Organización y Estadística y Primero de conflictos, quines ejercerán tal facultad, en forma conjunta o separadamente, pudiendo estos otorgar poderes para tal representación.

La Junta Directiva General entrara en el ejercicio de sus funciones el día dieciséis de diciembre de cada año y a continuación se procederá al acta de toma de posesión.

Si la sesión de la Asamblea General ordinaria de primera convocatoria, no se pudiera efectuar por parte de cuorum, en esta fecha señalada, para la elección de la nueva Junta Directiva General, la junta directiva general en funciones continuará en su mandato, por el término de la nueva convocatoria.

En caso de ausencia o de impedimento de cualquiera de los miembros de la junta directiva general; por más de quince días; asumirá el cargo respectivo el secretario que sigue en el orden que aparecerá nominado en el artículo once. Si se tratare del último de los secretarios

nominados asumirá el cargo de secretario general. Para que opere dichas sustituciones, será necesario que en acta de sesión de acta de Junta Directiva General, se haga constar el hecho de la ausencia o impedimento y se establezca la fecha de iniciación de funciones del sustituto.

**Atribuciones de la Junta Directiva:**

- a) Llevar un libro para el registro de miembros del Sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios, tales libros serán autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Informar al mismo departamento los nombres de los miembros de la Junta Directiva, dentro de los diez días siguientes a aquel que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembros de la Junta Directiva se tendrá desde el momento de la toma de decisión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dado dentro del término establecido y que, sea seguido de la correspondiente inscripción; Si el informe se diere después del plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquel

se haya presentado al departamento respectivo, siempre que fuere seguido de inscripción;

- c) Comunicar una vez por año al ministerio de Trabajo y Previsor Social la nomina actualizada de los miembros del Sindicato;
- d) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;
- e) Depositar los fondos y valores del Sindicato en una o mas instituciones bancarias de la Republica, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía;
- f) Rendir cuentas a la Asamblea General, por lo menor una vez al año;
- g) Poner a disposición de las autoridades públicas, si están lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros en oportunidad de las Asambleas ordinarias;
- h) Someter anualmente a la Asamblea General la memoria de sus actividades;
- i) Vigilar las votaciones en la Asamblea especialmente, en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;

- j) Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo de conformidad a lo que prescribe para tal efecto las disposiciones de este código sobre contratación colectiva;
- k) Convocar a las sesiones de Asamblea General Ordinaria y extraordinarias en las formas establecidas en los presentes estatutos;
- l) Presentar un informe financiero semestral a la Asamblea General por medio de la Secretaria de Finanzas o cuando la Comisión de Hacienda lo solicite;
- m) Presentar el Presupuesto anual ante la Asamblea General para su aprobación;
- n) Nombrar las comisiones que crea convenientes para el mejor desempeño de sus funciones;
- o) Autorizar por mayoría de votos, los gastos de UN MIL COLONES, que no estén consignados en el presupuesto anual; los gastos mayores de UN MIL COLONES, no consignados en el presupuesto anual, será autorizado por Asamblea General. Sin perjuicio de un fondo circulante en la secretaria de finanzas de UN MIL COLONES para atender los gastos administrativos y urgentes del sindicato, los cuales serán autorizados por los secretarios, general, actas, acuerdos

y asuntos femeninos y de finanzas. El fondo circulante antes mencionado será tomado el 80% establecido del literal c) art. 42 de estos estatutos;

- p) Velar por el cumplimiento de estos estatutos, reglamento interno del sindicato y demás acuerdos y resoluciones que emanen de los órganos del gobierno del Sindicato;
- q) Resolver todos aquellos asuntos que no estuvieren consignados en los presentes estatutos, y que fuere en beneficio de los miembros y del sindicato.

**CAPITULO IV**

**PROBLEMATICA DEL RESPETO DEL DERECHO DE  
ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO  
SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.**

**4.1 -La Situación Problemática.**

La Asociación de Trabajadores Profesionales del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (STISSS), nace el 16 de Diciembre de 1966 por un grupo de honestos y visionarios trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), tipificado en el Art. 209, del Código de Trabajo, con el propósito de velar por el respeto de los Derechos Laborales y el Contrato Colectivo, El Sindicato adquiere su personería jurídica en 1967, que fue publicada en el Diario Oficial No 129, Tomo 216 del 17 de julio de dicho año. Los Trabajadores del ISSS, han cursado diversidad de problemas caracterizadas por un ambiente, de opresión, autoritarismo, y demagogia por parte de las autoridades del ISSS, y la ingerencia gubernamental.

Durante el año de 1998, los trabajadores del ISSS, dirigidos por la Asociación de Trabajadores, realizaron una serie de acciones, para

presionar a las autoridades del ISSS, encabezada por su directora Maria Julia Castillo, con el propósito de conquistar una nivelación de salarios para todos los trabajadores del área administrativa y paramédica. En ese mismo año, las autoridades del ISSS, suscribieron una serie de compromisos de orden económico y social con el personal de médicos, en los que se encuentra un aumento de sueldo para dichos médicos, así como las condiciones en que los hospitales Roma y Amatepec entrarían en funcionamiento; y a raíz de estos compromisos, adquiridos por los médicos, el personal de enfermería demandó se les contemplara en los incrementos de sueldo.

El día 8 de diciembre de 1998, por fin se logró firmar un acuerdo entre las autoridades del ISSS, y los trabajadores del ISSS, en el que en términos generales, se aumentaría de forma escalonada los salarios de los trabajadores en general, exceptuando de ese incremento el personal de Médicos y Enfermería. Este acuerdo entraría en vigencia, a partir del mes de Enero de 1999. En el mes de febrero del mismo año, la asociación de trabajadores del ISSS, inició la preparación del proyecto de revisión, del contrato colectivo de trabajo, para presentarlo al ISSS, para su revisión en el mes de junio del mismo año. El ISSS, también presentó su propio

proyecto, detectando en ese la tendencia a desmejorar prestaciones ganadas por los trabajadores a lo largo de su historia y con mucho sacrificio. En el mes de mayo se inicia la revisión de contrato colectivo de trabajo, en la etapa del trato directo; posteriormente en la etapa de conciliación no se logro acuerdos favorables a los trabajadores, desde el punto de vista económico y social. El gobierno tenia diseñada una estrategia, que permitiera no avanzar en estas etapas, para obligar al arbitraje, donde en una comisión tripartita con dos miembros a favor del gobierno, impondría las prestaciones del ISSS, mientras tanto la Asociación de trabajadores inició la exigencia del cumplimiento de los acuerdos de diciembre de 1998, relativos al nivel de salarios, habiendo transcurridos ya seis meses, sin que dichos acuerdos fueran cumplidos. Por otra parte presentaron piezas de correspondencia a la asamblea legislativa, solicitando a los diputados, su participación en la solución de las demandas de trabajadores del ISSS. Sin embargo estas fracasaron después de varios intentos, ya que en ocasiones fueron aprobadas decretos que fueron vetados por el presidente Flores.

Con el arribo de la nueva directora del ISSS, la licenciada Vilma Álvarez de Escobar, se iniciaron acciones de hecho, tales como huelgas

temporales y parciales de cuatro y hasta dos días, consecutivos movilización de calle de trabajadores de algunos centros de atención del ISSS, dirigidas a la Asamblea Legislativa y a la Corte Suprema Justicia, los trabajadores proporcionaron la facilitación para la solución de conflicto laboral, cediendo terreno en sus demandas, haciendo una conjugación de sus demandas estrictamente de salario, y las demandas del contrato colectivo de trabajo. El Sindicato aceptó que la demanda salarial acordada en diciembre de 1998, fuera revisada a fin de no perjudicar económicamente a la Institución, a cambio que se mantuviera el contenido del contrato colectivo del trabajo vigente. El 12 de noviembre de este mismo año cuando parecía que el conflicto laboral tendía a resolverse después de intentos de intensos debates con las autoridades del ISSS, y grandes expectativas de trabajadores sucedió todo lo contrario, al encontrar una posición negativa férrea y hasta irresponsable de parte del gobierno a través de la directora del ISSS, a los planteamiento de los trabajadores.

El fracaso de las negociaciones del 12 de noviembre de 1999, permitió la alianza entre los trabajadores del ESTISSS y el SIMETRISSS, alianza que se realizó con el objetivo de iniciar una lucha conjunta por el

cumplimiento de los compromisos adquiridos por el ISSS, a la cual se le denominó “Acuerdos Históricos por el mejoramiento del Sistema Nacional de Salud.”, este se resumió en los siguientes siete puntos: 1) No privación del sistema nacional de salud, 2) apertura de los Hospitales Roma y Amatepec, 3) estabilidad Laboral, 4) Cumplimiento de acuerdos, 5) No represalias contra los trabajadores, 6) Negociaciones al mas alto nivel y 7) Alianzas solidarias.

El 15 de noviembre de 1999, se inicia la Huelga a nivel nacional, con la modalidad de la disminución de labores al nivel de todos los Centros de atención del ISSS del país: Unidades medicas, Clínicas Comunales, Oficinas Administrativas, servicios de Apoyo; contando con una participación de aproximadamente el 85% de los trabajadores.

El 29 de noviembre del mismo año, las autoridades del ISSS, hicieron aparecer listados de personas despedidas en algunos centros de trabajos, con nombres de trabajadores en los que se les comunicaba que a partir de ese día estaban despedidos de sus puestos de trabajo. El total de trabajadores fue de 226; posteriormente fueron incorporados cinco de ellos quedando un número definitivo de 221, compañeros despedidos.

Es importante hacer notar que muchos casos de despidos estuvieron marcados por la más vil de las arbitrariedades. Entre algunos ejemplos tenemos mujeres en estados de embarazo, trabajadores en ese momento se encontraban incapacitados por enfermedades, representantes sindicales, los cuales de acuerdo a la ley gozan de fuero sindical.

El 14 de enero del 2000, se realizó la segunda demostración de la calle, a la cual se le denominó “Marcha Popular en Defensa de la Salud del Pueblo”, la cual tuvo una mayor participación popular, ya que en la medida que se prolongaba el conflicto avanzaban los niveles de conciencia en el pueblos por defender un derecho tan sagrado y constitucional, como el derecho a la salud, que los mercantilistas nacionales, y extranjeros pretendían privatizar.

A mas de tres meses de huelga, la lucha había adquirido niveles elevados de confrontación debido a la atenuada y sistemática posición negativa de la directora del ISSS, y del gobierno de Flores, quien mantenía los planes de privatización de los servicios de salud, debido a ello se iniciaron otras medidas. Es así que el lunes 6 de marzo del 2000, se realizó una concentración de trabajadores y médicos sobre la Avenida Juan Pablo Segundo; pero el gobierno a través de la UMO, arremetió contra de

la concentración que de forma pacífica se había mantenido en la propuesta. En esta ocasión las palabras chocaron fuertemente con imágenes imposibles de contener, los cañones de agua bajo la alta presión, aplastaron a familiares de pacientes que esperaban en la calle, la hora de ingreso al Hospital Rosales, para la visita de sus familiares enfermos, los gases lacrimógenos penetraron en los pasillos, y salones del Hospital Médico Quirúrgico, en donde yacían pacientes cancerosos, asmáticos y cardíacos entre otros, provocando dichos gases paros cardíacos a dos pacientes los cuales fueron atendidos por el personal médico.

El viernes 10 de marzo, a las once de la mañana y con voluntad, se lograron acuerdos como el levantamiento de la Huelga y el inicio de otras negociaciones como; 1) Levantar la Huelga, 2) Cumplir los acuerdos entre el Gobierno y la comisión tripartita firmada en mayo de 1998, 3) En cuanto a los despidos de los empleados del ISSS, se aceptara la decisión de la Corte Suprema de Justicia, 4) En lo referente a la retención de salarios y aguinaldos se acatará lo que decida la Corte de Cuentas de la República, 5) Apertura de los Hospitales de Roma y Amatepec, a la mayor brevedad posible, 6) No privación de acuerdos de preceptos constitucionales, 7) No represalias, 8) Respeto de las normas del laudo arbitral vigente.

El 18 de septiembre del año 2002, los trabajadores del ISSS, iniciaron la segunda Huelga, contra la privatización de la salud, apoyados por el SIMETRISSS y el Colegio Médico, en un esfuerzo por detener lo que ellos aseguran era el principio de la privatización del instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). El STISSS dice que el proceso de privatización ha continuado, citando como claros indicadores el rechazo de las autoridades a la reinstalación de los 61 dirigentes sindicales despedidos durante la huelga del año pasado, y los constantes despidos de actuales empleados del ISSS. Las autoridades del ISSS dicen que los despidos fueron legítimos. “Creemos que esas medidas fueron injustas, yo sostengo eso, “dice el representante del STISSS Francisco Moz Hernández, refiriéndose a las circunstancias bajo las cuales fue despedido en septiembre de 2002 porque en ningún país del mundo debería despedirse a un empleado por exigir sus derechos laborales”<sup>1</sup> Además del tema de la reinstalación de los 61 sindicalistas, el STISSS dice que el ISSS continúa despidiendo trabajadores que estuvieron involucrados en la huelga de salud de 2002-2003. El sindicato insiste en que este es un medio para limpiar el ISSS de cualquier empleado que haya quedado y que se oponga a la privatización.

Básicamente, los miembros del STISSS continúan diciendo que se siguen cometiendo injusticias, actos arbitrarios y violaciones a los derechos laborales, continúan cometiendo las mismas violaciones que cometieron durante el periodo de huelga y ya no hay huelga.

Los representantes del ISSS sostienen que no hay nada que negociar, dicen que ellos han cumplido su parte del acuerdo, y que todos los despidos se realizan según los reglamentos y que están justificados. El ISSS continúa rechazando las exigencias del Sindicato, diciendo que son producto del periodo electoral y que son para ganar apoyo para el candidato presidencia del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), Sin embargo el STISSS se refiere a las privatizaciones como parte de la políticas de los gobiernos en el poder es decir del Partido Alianza Republicana Nacionalista ARENA.

La desconfianza del sindicato no solo se debe a una desconfianza general del presente y pasadas administraciones de ARENA. También se basa en el proceso de privatización que según ellos fue iniciado mientras Vilma de Escobar fungió como directora del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

## 4.2 Identificación del Problema

De la problemática anterior extraemos el problema que a manera de pregunta se puede formular así: “¿Cual es el grado de respeto del derecho de Asociación de los trabajadores en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.?; ¿Que factores determinan el respeto de ese derecho?”

## 4.3 La Relación Problemática

En la problemática del respeto del derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social en el Municipio de San Salvador, encontramos que:

- ✚ El Sujeto Activo en la relación problemática son las autoridades del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- ✚ El Objeto Especifico de la relación problemática es el respeto al derecho de Asociación de los Trabajadores del ISSS.
- ✚ El Sujeto Pasivo son los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

## 4.4 Formulación del Problema

Dada la descripción realizada el grupo de investigación formula la investigación de la siguiente manera: (¿Qué factores influyen en el respeto al derecho de Asociación de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del

Seguro Social, y cuales son as circunstancias que repercute en el ejercicio de la libre sindicalización?).

#### **4.5 Hipótesis General (H1).**

En que medida se respeta el Derecho de Asociación de los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por parte de las autoridades del ISSS.

##### **4.5.1 Hipótesis Nula (Ho)**

En que medida no se respeta el Derecho de Asociación de los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por parte de las autoridades del ISSS.

#### **4.6 Manejo de Variables**

**VI = Los Trabajadores del ISSS.**

**Vd= Las Autoridades del ISSS.**

**V= Interviniente: La Legislación sobre sindicalismo.**

## **4.7 Objetivos de la Investigación**

### **4.7.1 Objetivos Generales**

- Determinar en que medida se garantiza el derecho de Asociación de los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; identificar los factores que inciden en el respeto a ese derecho.

Con base en las conclusiones obtenidas, hacer propuestas que contribuyan a un mayor respeto al derecho de asociación de los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- Determinar el Origen y Evolución del ISSS.
- Analizar el Origen y Evolución Histórica del Derecho de Asociación.
- Conocer el Origen y Evolución Histórica de las Asociaciones de Trabajadores del ISSS.

### **4.7.2 Objetivos específicos**

- Determinar la ingerencia actual de las autoridades del ISSS hacia los empleados del mismo por la participación en las Asociaciones de Trabajadores del ISSS.
- Identificar los factores que inciden en el ejercicio de las Asociaciones de los trabajadores del ISSS.
- Conocer la relevancia política en las Asociaciones Trabajadores del ISSS.

- Determinar el origen y evolución del ISSS.
- Analizar el origen y evolución Histórica del derecho de Asociación de los trabajadores del ISSS.
- Conocer el origen y evolución Histórica de las Asociaciones de trabajadores del ISSS.
- Identificar las características del ISSS como institución oficial autónoma.
- Definir el concepto del derecho de Asociación de Trabajadores del ISSS.
- Definir los conceptos de los derechos y obligaciones de los trabajadores del ISSS.
- Conocer los instrumentos jurídicos que regulan al ISSS.
- Analizar el marco legal que regula el Derecho de Asociación de los trabajadores del ISSS.
- Analizar el marco legal que regulan a las Asociaciones de los trabajadores del ISSS.
- Identificar las normas del contrato colectivo que regulan las asociaciones de trabajadores del ISSS.
- Analizar si las autoridades del ISSS, cumplen con las disposiciones legales del contrato colectivo.

## **4.8 Factores de la Investigación**

4.8.1 Determinar el grado de garantía del derecho de asociación de los trabajadores del ISSS.

4.8.2 Determinar la ingerencia actual de las autoridades del ISSS, en permitir la participación de los trabajadores en el STISSS.

4.8.3 Identificar los factores que inciden en el ejercicio del sindicato dentro del ISSS. (Políticos sociales, religiosos, etc.)

4.8.4 Identificar el grado de conocimiento que tienen los empleados del ISSS, sobre el derecho de Asociación.

4.8.5 Determinar el grado de identificación de los derechos y obligaciones, por parte de los trabajadores y dirigentes del ISSS.

4.8.6 Evaluar el grado de conocimiento de los trabajadores del ISSS, acerca de los instrumentos jurídicos del derecho de asociación.

4.8.7 Analizar los instrumentos jurídicos que regulan al ISSS.

4.8.8 Analizar el marco legal que regula a las asociaciones de los trabajadores del ISSS.

4.8.9 Identificar las normas del contrato colectivo que regulan las asociaciones de trabajadores del ISSS.

4.8.10 Analizar si las autoridades del ISSS, cumplen con las disposiciones legales del contrato colectivo.

## **CAPITULO V**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

Este Capítulo recoge el producto final de nuestra investigación; así como: la Metodología empleada para llegar a los resultados finales que en él se presentan. Es decir que además de plantear la forma y metodología empleada, recoge la interpretación de resultados de la misma, haciendo una comparación entre lo planificado en el diseño de la investigación y los resultados obtenidos.

#### **5.1 METODOLOGIA**

Para la investigación de campo o sondeo de opinión se utilizara el Método de la Entrevista, dirigida, por escrito, mediante un cuestionario diseñado Ad-hoc; el cual será aplicado a veinte personas sujetos provenientes de: a) Directiva del STISSS; b) Asamblea General del STISSS y c) Empleados del ISSS; todas con sede en la ciudad capital.<sup>(10)</sup>

---

<sup>(10)</sup> Dionisio Abrahán Chinchilla Flamenco “Guía Didáctica II para Seminarios de investigación Social” Pág. 167,169,171,173.

### 5.1.1 Fórmula Estadística

La fórmula Estadística a utilizar “Es el Método Porcentual”, en cual se obtiene dividiendo la frecuencia o el total de frecuencias entre el número de sujetos encuestados y el resultado se multiplicará por 100.

$$P = \frac{F}{N1} (100)$$

Donde:

P= Porcentual

F= Frecuencia

N1= Número de Sujetos.

## 5.2 Cuestionario de Investigación

Para la recopilación de la opinión de los sujetos de investigación se estructurará un Cuestionario de preguntas, basado en los factores, (o indicadores) señalados en el Diseño de la hipótesis; cuyos cuestionamientos serán contestados con respuestas cerradas y nominales para facilitar su comprensión.

**Universidad de El Salvador**  
**UES.**

**Facultad de Jurisprudencia y C.C S.**

Cuestionario de Investigación del Trabajo de Graduación.

Indicaciones: El presente cuestionario lleva como objetivo único e de reunir información necesaria para la elaboración de una tesis; en esta se plantaran observaciones y recomendaciones que podrán mejorar las relaciones entre el STISSS y el ISSS por ello es importante su opinión, la que le agradecemos tanto por su tiempo como por su paciencia.

1-¿Considera usted que, dentro del ISSS, se respeta la garantía del Derecho de Asociación Sindical?

SI       NO

2- ¿Cree usted que, las autoridades del ISSS restringen la participación de los empleados en el STISSS?

SI       NO

3- ¿Qué factores influyen para que los trabajadores, no participen en las acciones del STISSS?

- Temor al despido
- Por motivos Políticos
- Por motivos religiosos
- Otros \_\_\_\_\_

4-¿Sabe ampliamente el grado de conocimiento de los derechos para asociarse al STISSS?

SI       NO     

DESCONOCE

5- ¿Sabe usted cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores del ISSS?

SI       NO

6-¿Conoce los instrumentos jurídicos que regula el derecho de asociación de los trabajadores del ISSS?

SI       NO

7- ¿Sabe usted cuales son los instrumentos legales que regulan al ISSS?

SI       NO

8-¿Conoce cuales son los instrumentos jurídicos que regulan las Asociaciones del ISSS?

SI       NO

9-¿Tiene conocimiento si existe un contrato colectivo que regulan las relaciones entre el Sindicato de Trabajadores y el ISSS?

SI       NO

10-¿Tiene conocimiento si el ISSS le da estricto cumplimiento al contrato colectivo vigente, con el STISSS?

Mucho

Poco

Nada

Otros \_\_\_\_\_

11- ¿Tiene conocimiento si el ISSS hace discriminación a los trabajadores por pertenecer al Sindicato?

SI     NO     DESCONOCE

**Observaciones:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 5.3 Tabulación y Análisis de los Datos.

Los Datos o respuestas se agruparán por similitud de opinión y el margen de error será de un 5%, que corresponde a los estudios de naturaleza social, en general se diseñará como asertiva una hipótesis al comprobarse que el porcentaje mayor así lo indique en la tendencia marcada en las respuestas.

#### 5.3.1 Tabulación

CUADRO DE RESUMEN DE RESPUESTA								
No	SI	%	NO	%	DSCONOCE	%	TOTAL %	MUESTRA
1	16	40	24	60	-----	0	100	40
2	38	95	2	5	-----	0	100	40
---	---	---	---	---	-----	--	-----	-----
<sup>3</sup>	30	75	8	20	2	5	100	40
5	38	96	2	5	-----	0	100	40
6	33	82.5	17	17.5	-----	0	100	40

7	24	60	16	40	-----	0	100	40
8	23	57.5	17	42.5	-----	0	100	40
9	40	100	0	0	-----	0	100	40
11	31	77.5	7	22.5	2	5	100	40

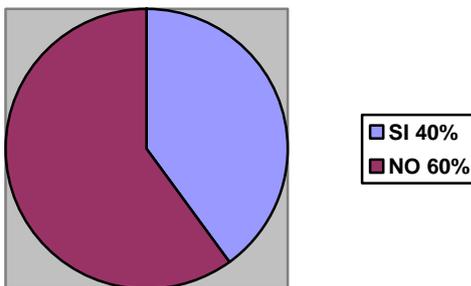
<b>CUADRO DE RESUMEN DE RESPUESTA</b>					
No	a	b	c	d	
3	35	4	3	9	El mismo sujeto podía señalar varias opciones 87.5 %
10	9	29	1	2	El mismo sujeto podía señalar varias opciones 72.5%

#### 5.4 Análisis de los Datos y Presentación de Datos

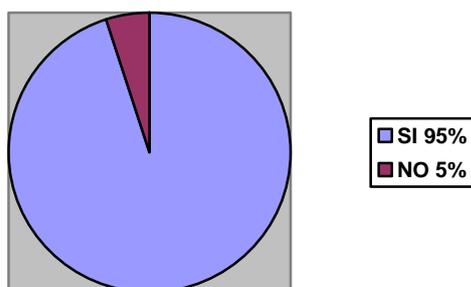
Se utilizarán en este apartado el criptograma y el gráfico circular (o de pastel), con los que se representarán mas comprensibles las respuestas obtenidas, haciéndolos mas accesibles a cualquier consultor.

**Pregunta 1:** Los sujetos encuestados manifiestan en un 60% que se les irrespeta la garantía de asociación sindical, lo cual es una cantidad a tomar en cuenta al momento prever un conflicto.

No obstante un 40% de los encuestados están de acuerdo en que si se les respeta su derecho de organización, por lo que el fenómeno todavía no alcanza la crisis.

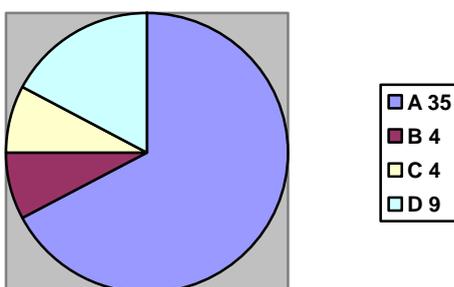


**Pregunta 2:** Aquí si se detecta una situación crítica, ya que un 95% apunto que se les restringe su derecho de participación en el STISSS.

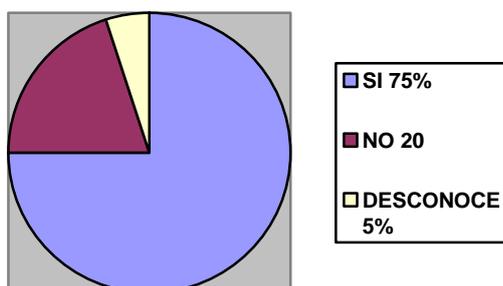


**Pregunta 3:** En este apartado 35 encuestados (87.5 %), señalaron como el temor al despido el factor principal en la no participación de ellos en las acciones del STISSS.

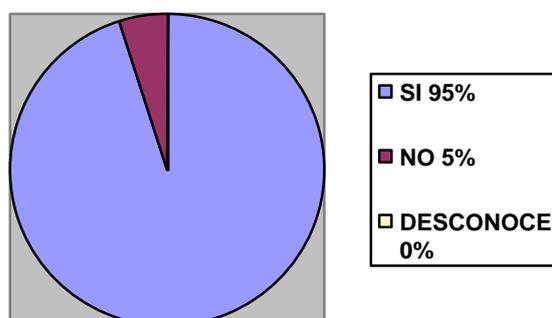
En un margen mínimo algunos sujetos señalaron algunos factores de no participación: económicos, coacción patronal y de tipo religioso.



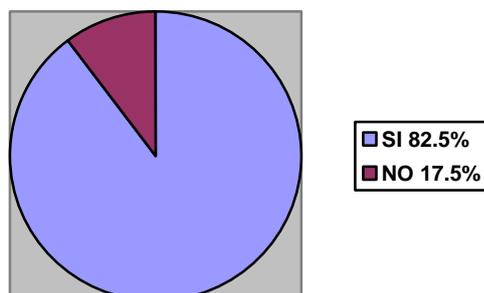
**Pregunta 4:** En este apartado un 75% observo que conoce ampliamente sus derechos de asociación al STISSS y un 20%, no los conoce propiamente y, un 5% los desconoce completamente.



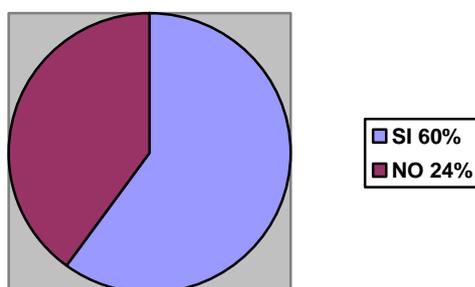
**Pregunta 5:** En esta pregunta casi el pleno, un 95% dice conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores del ISSS, esto puede deberse a que casi todos ostentan un nivel académico de educación media en adelante.



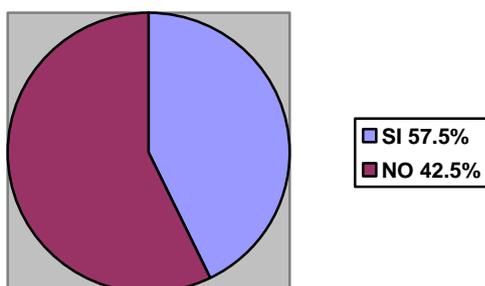
**Pregunta 6:** En este cuestionario la muestra arrojó en un 82.5%, lo cual es un índice alto, en cuanto a conocer las normas jurídicas que regulan el derecho de asociación; no obstante es considerable, también, el índice de los sujetos que lo desconoce (17.5%).



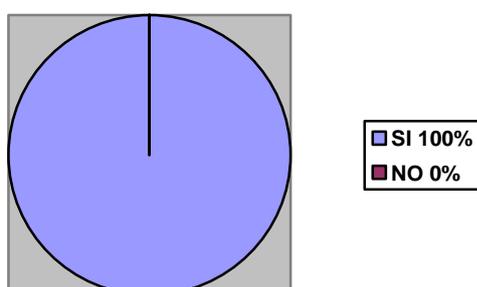
**Pregunta 7:** En este aspecto existe casi un consenso entre los que dicen si, (60%), y los que dicen no, (40%); por esto es razonable porque su mayor interés gira alrededor de la norma laboral del STISSS.



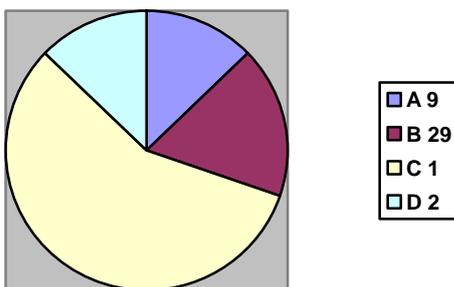
**Pregunta 8:** Un (57.5%) manifestó conocerlas y, un 42.5% dijo desconocerlas; esto quizá porque la muestra no estaba dirigida al sector propiamente dicho.



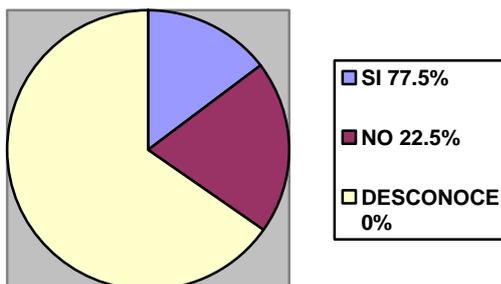
**Pregunta 9:** Aquí fueron enfáticos en un 100%, para asegurar que conocen plenamente la existencia del contrato colectivo vigente.



**Pregunta 10:** El único factor considerado alto un 72.5% manifestó que se le da poco cumplimiento al contrato colectivo; el otro factor, 22.5%, considera que si se le da estricto cumplimiento al mismo.



**Pregunta 11:** La muestra dio un 77.5% de afirmación en cuanto a que el ISSS discrimina de los trabajadores por pertenecer al sindicato, un 22% dijo que no y, el 5%, que desconoce el fenómeno.



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- a) La Hipótesis General se reafirma en un 60% de la muestra consultada, lo cual da fe de la existencia del fenómeno de la no garantía del derecho de la asociación sindical, a pesar de que el STISSS, lleva ya cuarenta años de existencia legal y un desgaste enorme en recursos, en luchas a causa de la no consecuencia de las autoridades del ISSS, en considerar al movimiento sindical como provechoso en el desarrollo de la seguridad social en el país.
- b) La Hipótesis Nula se rechaza con un margen del 20% al compararla con el resultado de la Hipótesis General; al comprobarse que un 40% de los empleados consultados dijeron que se respetan sus derechos a asociarse al STISSS, lo cual es una base para revertir el fenómeno; ya sea por parte de la Directiva del STISSS o de la dirigencia del ISSS, mejorando de una vez la información contractual hacia el personal.

- c) En la investigación también se determinó que un 95% de los encuestados conocen plenamente sus derechos y obligaciones, lo que hace pensar que tanto el STISSS y el ISSS, mantienen actualizados a los empleados acerca de sus perfiles de trabajo en cada una de las dependencias de la institución.
- d) Otro factor a considerar en alto grado, es la existencia del temor al despido, como replica al derecho a sindicalizarse (87.5%); a pesar de las diferentes luchas del STISSS por formar parte de un ente natural en el seno del ISSS y, no, como, sector beligerante.
- e) Para atenuar la lucha intensa ISSS / STISSS, el grupo de investigación, en la experiencia recogida recomienda que ambos organismos diseñen un plan divulgativo o de capacitación dirigido a todos los niveles de organización, que contemple el conocimiento pleno de los derechos laborales, en un afán para que, el desconocimiento de los mismos, sirva de pretexto para futuras confrontaciones obrero- patronales.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **REFERENCIA BIBLIOGRAFICA**

1. DIONISIO ABRAHAM CHINCHILLA FLAMENCO, “Guía Didáctica II para seminarios de Investigación Social”, (.Pág. 167,169, 171,173)
2. FESPADED, “Constitución Explicada”, Séptima Edición, (Año 2004 Pág. 29-30).
3. MARIO DE LA CUEVA, “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO” Tomo II, Octava Edición, (Año 1967 Pag. 181, 284)
4. LEY Y REGLAMENTOS DEL SEGURO SOCIAL, Novena Edición, (Año 2005 Pág.).
5. INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, “Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2008”, Edición 2005, (Año 2005 Pag 3-64)

6. JUNTA DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, “Estatutos STISSS”, (Edición 2005, Año 1973, Pag 1-32).
  
7. RICARDO MENDOZA, “Código de Trabajo”, Año 99., Pág., 64-96, 97-136, 136-190)

# ANEXOS

- 1- Entrevista de investigación
- 2- Estatutos
- 3- Contrato Colectivo
- 4- Abreviaturas

Cuestionario de Investigación del Trabajo de Graduación.

Indicaciones: El presente cuestionario lleva como objetivo único e de reunir información necesaria para la elaboración de una tesis; en esta se plantaran observaciones y recomendaciones que podrán mejorar las raciones entre el STISSS y el ISSS por ello es importante su opinión, la que le agradecemos tanto por su tiempo como por su paciencia.

1-¿Considera usted que, dentro del ISSS, se respeta la garantía del Derecho de Asociación Sindical?

SI       NO

2- ¿Cree usted que, las autoridades del ISSS restringen la participación de los empleados en el STISSS?

SI       NO

3- ¿Qué factores influyen para que los trabajadores, no participen en las acciones del STISSS?

- Temor al despido
- Por motivos Políticos
- Por motivos religiosos
- Otros\_\_\_\_\_

4-¿Sabe ampliamente el grado de conocimiento de los derechos para asociarse al STISSS?

SI       NO       DESCONOCE

5- ¿Sabe usted cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores del ISSS?

SI       NO

6-¿Conoce los instrumentos jurídicos que regula el derecho de asociación de los trabajadores del ISSS?

SI       NO

7- ¿Sabe usted cuales son los instrumentos legales que regulan al ISSS?

SI       NO

8-¿Conoce cuales son los instrumentos jurídicos que regulan las Asociaciones del ISSS?

SI       NO

9-¿Tiene conocimiento si existe un contrato colectivo que regulan las relaciones entre el Sindicato de Trabajadores y el ISSS?

SI       NO

10-¿Tiene conocimiento si el ISSS le da estricto cumplimiento al contrato colectivo vigente, con el STISSS?

Mucho

Poco

Nada

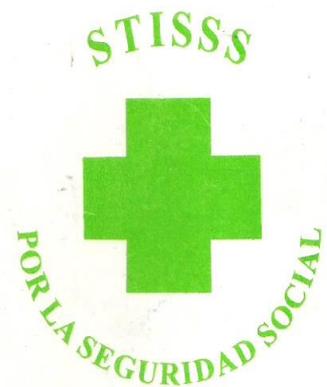
Otros \_\_\_\_\_

11- ¿Tiene conocimiento si el ISSS hace discriminación a los trabajadores por pertenecer al Sindicato?

SI    NO    DESCONOCE

**Observaciones:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# ESTATUTOS



**SINDICATO DE TRABAJADORES  
DEL INSTITUTO SALVADOREÑO  
DEL SEGURO SOCIAL**

**Junta Directiva General, 2005**

Una Publicación de la Secretaría de  
Prensa y Propaganda

**CAPITULO I**  
**DENOMINACION, CLASE, DOMICILIO Y FINES DEL SINDICATO**

**Art. 1.** Queda constituido de conformidad al acta de Asamblea de Constitución celebrada el día dieciséis de Diciembre de mil novecientos sesenta y seis, por los trabajadores pertenecientes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Sindicato de Empresa denominado Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siendo sus siglas S.T.I.S.S.S., su domicilio será la ciudad de San Salvador, capital de la República de El Salvador.

**Art. 2.** El símbolo del Sindicato se formará de un lienzo rectangular de color blanco. Al centro del lienzo una cruz de color verde, en la parte posterior de la cruz, en semicírculo, las siglas S.T.I.S.S.S. en la parte inferior de la cruz, el lema del Sindicato "Por la Seguridad Social", tanto las siglas como el lema del sindicato serán de color verde.

El lema del Sindicato es "Por la Seguridad Social"

**Art. 3.** Los principales fines del Sindicato son:

- a) Elevar el nivel económico, social, cultural, técnico y moral de sus miembros;
- b) Defender los derechos e intereses de los afiliados en los Conflictos de trabajo, ante el patrono o sus representantes, las autoridades administrativas o judiciales;
- c) Celebrar Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo de acuerdo con la Ley, en beneficio de sus afiliados;
- d) Velar por el estricto cumplimiento de las Leyes, de los Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo, de los Reglamentos Internos, así como denunciar ante quien corresponda, las irregularidades que ocurren en su aplicación;

- e) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;
- f) Procurar recreación sana de sus miembros por medio de la práctica de deportes, artes, etc.
- g) Luchar porque el Régimen del Seguro Social se extienda en forma gradual y progresiva en todo el territorio nacional; luchar así mismo por la aplicación de los riesgos contemplados en el Artículo 2 de la Ley del Seguro Social que aún no son cubiertos, procurando que éstos sean extendidos a las personas que dependen económicamente de los asegurados;
- h) Fomentar la unión y el apoyo mutuo entre sus miembros y velar por la unidad de la clase trabajadora a fin de evitar el fraccionamiento, la desorientación y la anarquía;
- i) Luchar a través de la Contratación Colectiva por la evaluación o calificación ocupacional, con el fin de lograr una nivelación de salarios por categorías o actividades;
- j) Procurar por el mejor funcionamiento de Federaciones y Confederaciones de Sindicatos de Trabajadores reconocidas por la Ley, con el objeto de satisfacer los intereses colectivos de los trabajadores afiliándose a éstas, siempre que el acuerdo sea tomado por la mayoría de los miembros del Sindicato, en una Asamblea General; el mismo procedimiento se aplicará cuando el Sindicato juzgue conveniente retirarse de dichos organismos;
- k) Establecer relaciones con organizaciones sindicales, nacionales e internacionales, que sustenten principios ideológicos afines, y suspenderlos cuando no convengan a los intereses del Sindicato.

## **CAPITULO II DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO SUS DEBERES Y DERECHOS**

**Art. 4.** Son miembros del Sindicato, todos los trabajadores al servicio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que participaron en la Constitución del Sindicato, salvo los que hubieren renunciado al mismo o haya dejado de prestar sus servicios al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y los que posteriormente ingresen al Sindicato de acuerdo al presente Estatuto, y tendrán los mismos derechos y obligaciones que determinen este Estatuto, el Reglamento Interno del Sindicato y las Leyes.

**Art. 5.** Para ser miembro del Sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador al servicio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social;
- b) Ser mayor de catorce años, de cualquier nacionalidad y no pertenecer a otro sindicato;
- c) Presentar a la Junta Directiva respectiva del sindicato, solicitud firmada, cuando se trate de nuevos miembros, prometiéndole en ella cumplir estos Estatutos, Reglamento Interno del Sindicato, las estipulaciones de los Contratos o Convenciones Colectivos y demás acuerdos y resoluciones de la Asamblea General, lo mismo que los de la Junta Directiva, respectiva;
- d) Observar buena conducta en público y en privado.

**Art. 6.** Son deberes y obligaciones de los miembros:

- a) Prestar su concurso personal, material, económico y moral, para la consecución de los fines del sindicato;
- b) Pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas en estos Estatutos;

- c) Concurrir puntualmente a todas las sesiones ordinarias y extraordinarias de Asamblea General, de la Junta Directiva y de las Comisiones cuando forme parte de estas últimas, excusándose por escrito indicando la causa o causas, que le impiden concurrir a ellas;
- d) Observar buena conducta y ser leal con sus compañeros de trabajo;
- e) Respetar en todo momento a los miembros de la Junta Directiva, y de las demás Comisiones u organismos del sindicato, en el desempeño legal de sus actividades;
- f) Los demás que establecen estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 7.** Son derechos de los miembros:

- a) Poseer un carnet que los identifique como miembro del sindicato, el cual será extendido por el Secretario General y el de Organización y Estadística de la Junta Directiva General.
- b) Participar en los debates de la Asamblea General, con derecho a voz y voto;
- c) Elegir y ser electos para los cargos de Dirección; salvo lo dispuesto en el Artículo catorce, Comisiones o Delegaciones, excepto cuando no se encuentran solventes en el pago de sus cuotas sindicales, sin causa justificada;
- d) Pedir la intervención del sindicato, para el estudio y solución de los problemas de trabajo individuales, como colectivos, haciéndose representar por el mismo para defender sus intereses.
- e) Defenderse por sí mismo o por medio de defensores, en caso de haber sido acusado de cometer faltas a sus obligaciones como miembro del sindicato;

- f) Ser eximido de las obligaciones con el Sindicato, previa la comprobación de la causa, tales como enfermedades u otras causas análogas, sin menoscabo de sus derechos.
- g) Recibir la ayuda en los casos que determine el Reglamento respectivo;
- h) Pedir a la Junta Directiva respectiva, explicación sobre cualquier aspecto de sus funciones;
- i) En general, a todas las ventajas y prestaciones económicas y sociales que se establezcan en los presentes Estatutos, Reglamento Interno y Acuerdos de Asamblea General.

### **CAPITULO III ESTRUCTURA DEL SINDICATO**

**Art. 8.** El gobierno del Sindicato, es de naturaleza Democrática y estará a cargo de los órganos siguientes:

- a) Asamblea General;
- b) La Junta Directiva General.

**Art. 9.** De la Asamblea General. La Asamblea General que estará integrada por la totalidad de los miembros del sindicato, es la máxima autoridad de la Organización y puede celebrar válidamente sus sesiones con las asistencias de la mitad más uno del total de los miembros inscritos en el pleno goce de los derechos Sindicales debiendo reunirse el día dieciséis de Diciembre de cada año, y extraordinariamente en la fecha que considere necesario la Junta Directiva General o a solicitud por escrito del veinticinco por ciento de sus miembros activos y solventes.

Las convocatorias a las Asambleas Generales, Ordinarias y Extraordinarias, se harán por los medios de publicidad, que sean necesarios, con una antelación de por lo menos quince días si fuere ordinaria y de dos días por lo menos

si fuere Extraordinaria; toda pena de nulidad, en la convocatoria de la Asamblea Extraordinaria, debe señalarse el objeto de la misma.

En caso de no haber quórum necesario la Junta Directiva General podrá convocar en el acto a otra Asamblea General, pudiendo esta celebrarse inmediatamente después de aquella para la cual no hubo quórum, esta segunda Asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso. Esta circunstancia deberá hacerse constar en el acta respectiva.

Si la Junta Directiva General, no convocase en los días indicados o cuando se negare a convocar cuando lo hayan solicitado los miembros en la forma expresada en el presente artículo, la convocatoria podrán hacerla por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros del Sindicato que firmarán explicando en la misma el por qué se procede en esa forma. Reunida la Asamblea General, elegirá un Coordinador de debates y un Secretario de Actuaciones, para que la presidan y los acuerdos y resoluciones que se tomen serán validos y de acatamiento forzoso para todos los miembros debiendo el Secretario de Actuaciones levantar el acta respectiva, la que firmará conjuntamente con el Coordinador de Debates. Las funciones del Coordinador de Debates y el Secretario de Actuaciones antes mencionados, caducarán al finalizar la sesión

Para que pueda celebrarse sesión de Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, será necesario la asistencia o la representación de la mitad más uno de los miembros del Sindicato. Sin embargo, en los casos de segunda convocatoria se constituirá la Asamblea General con los miembros que asistieran; y sus acuerdos y resoluciones serán también de acatamiento forzoso. Un miembro no podrá representar más de veinticinco miembros del Sindicato. Dicha representación deberá ser por escrito.

**Art. 10.** Las atribuciones de la Asamblea General son:

- a) Elegir el día dieciséis de Diciembre de cada año, a los miembros de la Junta Directiva General, quienes duraran en sus funciones un año pudiendo ser reelectos en forma total o parcial en los mismos o en diferentes cargos;
- b) Destituir a los miembros de la Junta Directiva General, cuando legal o estatutariamente haya motivo para ello, previo dictamen de la Comisión de Honor y Justicia;
- c) Acordar la suspensión o expulsión de uno o más miembros del Sindicato de conformidad a lo prescrito en los Estatutos;
- d) Proceder a llenar toda vacante que se presentare en la Junta Directiva General, sea por renuncia, destitución, expulsión u otras causas;
- e) Elegir a los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia, de Hacienda; y las demás comisiones que fueren necesarios para el mejor funcionamiento del sindicato;
- f) Aceptar como miembro del Sindicato a los empleados de confianza y a los representantes patronales;
- g) Acordar la suspensión de los derechos sindicales en los casos contemplados en los presentes Estatutos;
- h) Reformar e interpretar los Estatutos y Reglamento Interno del sindicato;
- i) Dar la aprobación definitiva a los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo, que negociare el sindicato;
- j) Aprobar o no aprobar la memoria anual que de sus actividades rendirá la Junta Directiva General, y las Comisiones de Hacienda y Honor y Justicia.
- k) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el Sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos para mantener la estabilidad económica del Sindicato;

- l) Aprobar o no aprobar las cuentas anuales que deberá rendir la Junta Directiva General;
- ll) Fijar el monto de las cuotas extraordinarias;
- m) Acordar la excepción temporal de las obligaciones sindicales, con base en lo preceptuado en los presentes Estatutos;
- n) Decidir sobre aquellos asuntos que no están encomendados a otro organo de Gobierno del sindicato;
- ñ) Aprobar en definitiva todos los actos que haya celebrado la Junta Directiva General para beneficio del sindicato;
- o) Acordar con los dos tercios de votos de los miembros por lo menos, la disolución del Sindicato, de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos;
- p) Todos los demás que se asigna la Ley, estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 11.** De la Junta Directiva General.

La Junta Directiva General tendrá a su cargo la dirección y administración del sindicato y estará integrada por once Secretarías a saber:

1. Secretario General
2. Secretaría de Organización y Estadística
3. Primer Secretario de Conflictos;
4. Segundo Secretario de Conflictos;
5. Tercer Secretario de Conflictos;
6. Secretario de Finanzas;

7. Secretaría de Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos
8. Secretaría de Prensa y Propaganda
9. Secretaría de Cultura y Educación
10. Secretaría de Asistencia y Previsión Social
11. Secretaría de Relaciones y Ecología

Tendrán representación judicial y extrajudicial del Sindicato, los Secretarios: General, Organización y Estadística y Primero de Conflictos, quienes ejercerán tal facultad, en forma conjunta o separadamente, pudiendo éstos otorgar poderes para tal representación.

La Junta Directiva General entrará en el ejercicio de sus funciones el día 16 de Diciembre de cada año y a continuación se procederá al acta de toma de posesión.

Si la sesión de Asamblea General Ordinaria de primera convocatoria, no se pudiere efectuar por falta de quórum, en esta fecha señalada, para la elección de la nueva Junta Directiva General, la Junta Directiva General en funciones continuará en su mandato, por el término de la nueva convocatoria.

**Art. 12.** En caso de ausencia o de impedimento de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva General; por más de quince días, asumirá el cargo respectivo el Secretario que sigue en el orden que aparecen nominados en el Artículo anterior. Si se tratare del último de los Secretarios nominados, asumirá el cargo el Secretario General. Para que operen dichas sustituciones, será necesario que en acta de sesión de Junta Directiva General, se haga constar el hecho de la ausencia o impedimento y se establezca la fecha de iniciación de funciones del sustituto.

Si la ausencia o impedimento durasen más de noventa días, la Junta Directiva General deberá poner tal circunstancia en conocimiento de la Asamblea General a fin de que ésta elija al

sustituto para ocupar la vacante, en forma definitiva, por el tiempo que faltare el Secretario sustituido, para cumplir el mandato para el cual fue electo. La sustitución definitiva no operará cuando la ausencia se deba a estudios que se encuentre realizando el respectivo secretario, la Junta Directiva estará obligada a informar a la próxima Asamblea General la concesión de este permiso.

Si falleciera cualquier directivo, la Junta Directiva General convocará a Asamblea General dentro de los treinta días siguientes de ocurrida tal circunstancia a fin de elegir a la persona que ocupe la vacante.

**Art. 13.** Los miembros de la Junta Directiva y de las Comisiones y Organismos del Sindicato salientes están en la obligación de entregar a los entrantes por inventario, todos los haberes y asuntos que hayan estado a su cargo, en un plazo no mayor de diez días contados a partir de la fecha en que fueron electos o nombrados. De esta manera se levantará acta que deberán firmar los miembros salientes y los entrantes; copia de esta acta se entregará obligatoriamente a las Comisiones de Hacienda y de Honor y Justicia.

Los miembros salientes que no cumplan con la obligación de entregar por inventario quedarán inhabilitados de ocupar cargos durante dos períodos consecutivos contados a partir de la fecha de su incumplimiento.

**Art. 14.** Para ser miembro de la Junta Directiva General se requiere:

- a) Ser salvadoreño por nacimiento;
- b) Ser mayor de dieciocho años de edad;
- c) Ser miembro activo y solvente del Sindicato;
- d) Ser de honradez y capacidad notoria;
- e) No ser empleado de confianza ni representante patronal; y

f) No formar parte de otro organo de Gobierno o Dirección del Sindicato.

**Art. 15.** La Junta Directiva General se reunirá cada quince días ordinariamente y en forma extraordinaria, cuantas veces fuere necesario por convocatoria del Secretario General, por iniciativa propia o a petición de tres directivos. Para que pueda celebrarse una sesión de Junta Directiva General, será necesario que concurran o estén representados, la mitad más uno de sus miembros.

Los directivos están en la obligación de asistir a todas las sesiones, bajo pena de hacerse acreedores a las sanciones correspondientes contempladas en los presentes Estatutos, por el incumplimiento de su deber.

**Art. 16.** Son atribuciones de la Junta Directiva General las siguientes:

- a) Llevar un libro para el registro de los miembros del Sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios, tales libros serán autorizados y sellados por el Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Informar al mismo Departamento los nombres de los miembros de la Junta Directiva, dentro de los diez días siguientes a aquel en que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembros de una Junta Directiva se tendrá desde el momento de la toma de posesión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dado dentro del término establecido y que, además, sea seguido de la correspondiente inscripción.

Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquel se haya presentado al departamento respectivo, siempre que fuere seguido de inscripción;

- c) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del Sindicato;
- d) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;
- e) Depositar los fondos y valores del Sindicato en una o más Instituciones Bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía;
- f) Rendir cuentas a la Asamblea General, por lo menos una vez por año;
- g) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los Estatutos deben suministrar a sus miembros en oportunidad de las Asambleas Ordinarias;
- h) Someter anualmente a la Asamblea General la memoria de sus actividades;
- i) Vigilar las votaciones en la Asamblea, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;
- j) Negociar las Convenciones y Contratos Colectivos de Trabajo de conformidad a lo que prescribe para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva;
- k) Convocar a las sesiones de Asamblea General Ordinaria y Extraordinarias en las formas establecidas en los presentes Estatutos;
- l) Presentar un informe financiero semestral a la Asamblea General por medio de la Secretaria de Finanzas o cuando la Comisión de Hacienda lo solicite;

- ll) Presentar el presupuesto anual ante la Asamblea General para su aprobación;
- m) Nombrar las comisiones que crea conveniente para el mejor desempeño de sus funciones;
- n) Autorizar por mayoría de votos, los gastos hasta de UN MIL COLONES, que no estén consignados en el presupuesto anual; los gastos mayores de UN MIL COLONES no consignados en el presupuesto anual, serán autorizados por Asamblea General.

Sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en la Secretaría de Finanzas de UN MIL COLONES para atender los gastos administrativos y urgentes del Sindicato, los cuales serán autorizados por los secretarios, General, Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos y de Finanzas.

El fondo circulante antes mencionado, será tomado del 80% establecido del literal c) Art. 42 de estos Estatutos;

- ñ) Velar por el cumplimiento de éstos Estatutos, Reglamento Interno del Sindicato y demás acuerdos y resoluciones que emanen de los órganos de gobierno del Sindicato.
- o) Resolver todos aquellos asuntos que no estuvieren consignados en los presentes Estatutos, y que fueren en beneficio de los miembros y del Sindicato.

**CAPITULO IV  
DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS  
MIEMBROS DE LA  
JUNTA DIRECTIVA GENERAL.**

**Art. 17.** Son atribuciones del Secretario General;

- a) Presidir las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General;
- b) Coordinar las actividades de los demás miembros de la Junta Directiva General;

- c) Convocar a la Junta Directiva General a sesiones ordinarias y extraordinarias;
- d) Convocar a la Asamblea General para celebrar las sesiones ordinarias y extraordinarias de conformidad a las disposiciones de estos Estatutos;
- e) Elaborar la Agenda para las sesiones de la Junta Directiva General y Asamblea General;
- f) Juramentar a los miembros de nuevo ingreso al Sindicato;
- g) Firmar todos los documentos importantes, tales como recibos bonos, credenciales, carnet, etc. Así mismo deberá autorizar con su firma la documentación expedida por el resto de Secretarías y visar documentos de pago de la Secretaría de Finanzas; y certificar las actas, puntos de actas, acuerdos y resoluciones tomados por la Junta Directiva en defecto del Secretario de Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos;
- h) Resolver problemas de carácter inmediato y urgente que se presenten en el aspecto administrativo; e informar a la Junta Directiva;
- i) Dirigir, orientar y coordinar las labores del personal del Sindicato y vigilar su eficiencia y disciplina.
- j) Asesorar a las comisiones a petición de parte y extender las credenciales a sus miembros;
- k) Vigilar por el cumplimiento del presente Estatuto, Reglamento Interno y los Acuerdos y resoluciones de la Asamblea General y la Junta Directiva General;
- l) Representar judicial y extrajudicialmente al Sindicato, conjunta o separadamente del Secretario de Organización y Estadística y Primero de Conflictos y presentar y suscribir

los Contratos y Convecciones Colectivas de Trabajo, conjunta o separadamente de los mismos Secretarios;

- l) Rendir informe escrito de sus actividades a la Junta Directiva General dando explicaciones pertinentes a los organismos o Comisiones del sindicato que los soliciten;
- m) Preparar un informe por escrito de su actuación, que servirá de base para elaborar la memoria anual;
- n) Autorizar las erogaciones hasta por UN MIL COLONES, que se destinen a los gastos generales del sindicato; que estuvieren consignados en el Presupuesto;
- ñ) Informar a la Junta Directiva sobre las faltas cometidas por los miembros, a fin de aplicar las medidas disciplinarias del caso; y;
- o) Las demás atribuciones y deberes que les impongan los presentes Estatutos y el Reglamento Interno del sindicato.

**Art. 18.** Son atribuciones de la Secretaría de Organización y Estadística;

- a) Asumir la dirección de la Junta Directiva General o de la Asamblea General en ausencia del Secretario General;
- b) Llevar ordenadamente el libro de inscripción de los miembros del Sindicato; debidamente autorizados por la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- c) Llevar el archivo del sindicato y un expediente personal de cada uno de sus miembros, a fin de que éste sirva a la Asamblea General y Junta Directiva General, para nombramientos, elecciones y demás actividades en beneficio de los afiliados;
- d) Mantener activa la labor de organización, con el objeto de

que pertenezcan al sindicato, todos los trabajadores al servicio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social;

- e) Representar judicial y extrajudicialmente al sindicato; conjunta o separadamente del Secretario General y primero de Conflictos de la Junta Directiva General; y
- f) Procurar por mantener afiliados al Sindicato por lo menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores al servicio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social;
- g) Las demás atribuciones y deberes que le impongan los presentes estatutos y el Reglamento interno del Sindicato.

**Art. 19.** Son atribuciones de los Secretarios de Conflictos:

- a) Asistir y defender a los miembros del sindicato en los Conflictos individuales o colectivos ante las autoridades estatales, judiciales, administrativas del Instituto o de sus representantes;
- b) Estudiar la Legislación Laboral y presentar proyectos de reformas a la Junta Directiva General para su consideración;
- c) Velar por el respeto a los derechos de los trabajadores;
- d) Mantener informada, a la Junta Directiva General como a la Asamblea General sobre los distintos conflictos y en caso de llegar a la huelga, organizarla conforme a las leyes que amparen dicho derecho;
- e) Procurar para miembros del sindicato, las mejores condiciones de trabajo;
- f) Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, Contratos y Convecciones Colectivas de Trabajo, Reglamento interno del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, denunciando las irregularidades que observaren;

- g) Representar, judicial y extrajudicialmente el Sindicato conjunta o separadamente del Secretario General y del de Organización y Estadística de la Junta Directiva General; esta atribución únicamente se refiere al Primer Secretario de Conflictos; y
- h) Las demás atribuciones y deberes que le impongan los presentes Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 20.** Son atribuciones y deberes del Secretario de Finanzas;

- a) Elaborar conjuntamente con la Comisión de Hacienda, el presupuesto anual del sindicato y someterlo a consideración de la Junta Directiva General;
- b) Custodiar los bienes del sindicato;
- c) Responder del estado de cajas del sindicato;
- d) Llevar la contabilidad en forma correcta, en los libros que sean necesarios, autorizados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- e) Firmar todos los documentos que tengan relación con su Secretaría y rendir a la Junta Directiva General, informes cada dos meses del estado económico del Sindicato o cuando así lo acordare la Junta Directiva General;
- f) Recolectar las cuotas de: Admisión, ordinarias y extraordinarias contempladas en estos Estatutos;
- g) Depositar en una Institución Bancaria de la República, el dinero recolectado dejando en caja la cantidad de UN MIL COLONES, para gastos imprevistos o urgentes;
- h) Planear con las Secretarías de Cultura y Educación de

prensa y propaganda, la mejor forma de recrear a los miembros afiliados;

- i) Velar por la debida aplicación del presupuesto anual del Sindicato, siendo a la vez solidariamente responsable con los demás Secretarios de la Junta Directiva General, respecto al correcto manejo de los fondos;
- j) Presentar al concluir sus funciones, el estado de cuentas acompañado de los documentos y comprobantes de caja correspondientes;
- k) Entregar por inventario a quien sustituya temporal o definitivamente de los bienes; fondos y demás efectos a su cargo, pertenecientes al Sindicato.  
De esta entrega deberá levantarse el acta correspondiente;
- l) Las demás atribuciones y deberes que le impongan estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 21.** Son atribuciones de la Secretarías de Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos.

- a) Asistir con regularidad a las sesiones de Junta Directiva General y Asamblea General e informarles de los acuerdos anteriores al ser requerido para ello;
- b) Llevar asentadas de manera cronológica las actas de las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General, en los libros que sean necesarios, debidamente autorizados por la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- c) Certificar las actas o puntos de actas de las Sesiones de Asamblea General y de la Junta Directiva General, así como también los acuerdos tomados por las mismas;

- d) Informar sobre las actas o puntos de las mismas a quienes lo soliciten, previa autorización de la Junta Directiva General;
- e) Expedir certificaciones de actas y acuerdos tomados en unión del Secretario General;
- f) Tomar nota y redactar los acuerdos de la Junta Directiva y Asamblea General; los cuales deberán asentarse en el libro correspondiente;
- g) Llevar un índice cronológico de los acuerdos para el mejor funcionamiento de la Junta Directiva General y de la Asamblea General; y
- h) Realizar o participar en aquellas actividades tendientes a mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de la mujer.

**Art. 22.** Son atribuciones y deberes de la Secretaría de Prensa y Propaganda:

- a) Difundir por todos los medios posibles todo lo relacionado con los principios y objetivos del Sindicato;
- b) Mantener activa la propaganda del sindicato en general y en los sectores que tenga planeados organizar actividades;
- c) Dar publicidad a los acontecimientos trascendentes del Sindicato, formular las réplicas sobre las noticias que lastiman sus intereses, lo mismo que rendir los agradecimientos por las noticias beneficiosas;
- d) Crear, administrar y dirigir el periódico del sindicato; y las demás atribuciones y deberes que le impongan estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 23.** Son atribuciones y deberes de la Secretaria de Cultura y Educación.

- a) Organizar la Biblioteca del Sindicato a nivel nacional.
- b) Velar porque la cultura general de los afiliados, alcance un nivel aceptable, procurando que éstos tengan un comportamiento decoroso;
- c) Organizar cursos de capacitación sindical, de relaciones humanas, de relaciones públicas y todos los demás de interés a los afiliados del sindicato;
- d) Gestionar ante las autoridades del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la concesión de becas de estudios para los trabajadores afiliados, en las distintas ramas de labores técnicas especializadas que realiza el Instituto;
- e) Las demás atribuciones y deberes que impongan estos Estatutos y el reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 24.** Son atribuciones de la Secretaría de Asistencia y Previsión Social;

- a) Estar pendientes del estado de salud de los miembros del Sindicato y proporcionarles la ayuda que necesitan, de conformidad al reglamento respectivo;
- b) Visitar las dependencias asistenciales, sean estas particulares o del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el objeto de interesarse de la atención a que son acreedores los trabajadores afiliados al Sindicato;
- c) Cooperar con todas las organizaciones sindicales en las campañas tendientes a mejorar la Seguridad Social en el país;
- d) Estudiar las condiciones de vida de los trabajadores afiliados al Sindicato, procurando la adquisición de

vivienda barata para ellos y las personas inscritas al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social;

- e) Velar porque el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, establezca, botiquines eficientes en los lugares de trabajo, para atender los casos de emergencia;
- f) Informar de sus actividades a la Junta Directiva y Asamblea General del sindicato;
- g) Las demás atribuciones y deberes que le impongan estos Estatutos y Reglamentos Internos del Sindicato.

**Art. 25.** Son atribuciones y deberes de la Secretaría de Relaciones y Ecología.

- a) Establecer relaciones con personas naturales o jurídicas afines a los principios ideológicos del Sindicato;
- b) Redactar y contestar la correspondencia oficial del Sindicato debiendo firmar la misma con el visto bueno de la Secretaría General.
- c) Informar a la Junta Directiva General y a la Asamblea General de la correspondencia recibida y enviada por su Secretaría;
- d) Participar activamente en todas aquellas actividades que tengan por finalidad la preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, y

- e) Las demás atribuciones y deberes que le impongan estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato.

**Art. 26.** Los miembros de la Junta Directiva General responderán solidariamente de la custodia, manejo e inversión de los fondos y de cualquier propiedad del Sindicato, que estuvieren a su cargo.

Serán exonerados de responsabilidad los miembros de la Junta Directiva General, que al momento de discutirse un asunto de carácter económico con responsabilidad para el sindicato, razonen su voto negativo el cual deberá constar en el acta respectiva.

#### **CAPITULO V DE LAS VOTACIONES Y ELECCIONES**

**Art. 27.** En la elección de miembros de Juntas Directiva General, y Comisiones del Sindicato y aprobar cuentas y memorias, el voto será secreto y en los demás casos el voto será nominal y público.

Si se trató de una votación secreta el voto será emitido por escrito, en papeletas que a cada uno de los votantes proporcionará la Junta Directiva respectiva.

El escrutinio se verificará inmediatamente con una Comisión nombrada al efecto por la Asamblea, dándose a conocer el resultado de la votación.

Los delegados que asisten a una Asamblea General tendrán derecho únicamente a un voto; asimismo el voto será secreto en todos los casos que la ley, estos Estatutos y el Reglamento Interno del Sindicato determinen.

**Art. 28.** En la elección de los miembros de las Juntas Directivas y Comisiones del Sindicato, la Asamblea podrá hacer proposiciones individuales, por planillas y otras formas que la Asamblea estime convenientes.

**Art. 29.** La Asamblea respectiva, previo establecimiento de oficio o por denuncia de terceros de las anomalías e irregularidades que hayan ocurrido en el proceso electoral, declara nulas las elecciones en forma total o parcial e impondrán a los infractores las sanciones correspondientes, debiendo verificarse nuevas elecciones en la misma Asamblea o en la siguiente.

#### **CAPITULO VI DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Art. 30.** Se establecen para efectos de disciplina sindical las sanciones a que se harán acreedores los miembros del sindicato;

- a) Amonestación
- b) Suspensión de los derechos sindicales;
- c) Destitución del cargo en los órganos de gobierno o dirección del sindicato; así como de las comisiones u organismos del mismo.
- d) Expulsión del sindicato.

**Art. 31.** Los miembros serán amonestados;

- a) Por inasistencia a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias sin causas justificadas, la amonestación será en reunión privada de la Junta Directiva General;
- b) Por desempeñar negligentemente las comisiones que se les hubiere encomendado;
- c) Por llegar a las sesiones en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas o alterar el orden dentro de ellas.
- d) En todas aquellas faltas de igual ó semejante índole que las anteriores.

La Sanción de amonestación será justamente impuesta por la Junta Directiva General, según el caso,

tan solo con la comprobación de la falta. Esta conocerá de oficio o por denuncia de alguno de los miembros del sindicato, teniendo el acusado derecho a ser oído en su defensa.

**Art. 32.** Los miembros será suspendidos en sus derechos sindicales hasta por noventa días, según la gravedad de las faltas en los siguientes casos;

- a) Mora en el pago de las cuotas sindicales sin motivo justificado.
- b) Por actos difamatorios en contra del sindicato o de los miembros del mismo;
- c) Por negarse sin causa justa a desempeñar las comisiones que se les encomienden; y
- d) Impedir a otros miembros que ejerzan el derecho al sufragio sindical.

**Art. 33.** Son causas para destituir a quienes desempeñan cargos en la Junta Directiva General y en las comisiones, las siguientes:

- a) Falta de eficiencia o dedicación en al gestión a ellos encomendadas;
- b) Usurpación de funciones;
- c) Cometer o propiciar fraude electoral;
- d) Aprovechamiento de la posición directriz para conseguir ventajas personales en detrimento del Sindicato; y
- e) Manejo fraudulento de los fondos o propiedades del Sindicato.

**Art. 34.** Son causas de expulsión las siguientes;

- a) Falta de probidad;
- b) Negativa a cumplir las disposiciones y acuerdos

importantes tomados por los órganos de Gobierno del Sindicato;

- c) Labor disociadora sindical;
- d) Traición mediante maniobras que pongan en peligro la seguridad y buena marcha de la Organización;
- e) Agresión material a los miembros del sindicato; y
- f) Por no corregir su actuación que haya dado lugar a suspensiones de los derechos sindicales.

### CAPITULO VII

**Art. 35.** Crease la Comisión de Honor y Justicia, la cual estará integrada por cinco miembros electos en Asamblea General Extraordinaria en Junio de cada año:

Para ser miembro de ésta Comisión se requiere:

- a) Ser mayor de veintiún años de edad;
- b) De honorabilidad y competencia reconocidas;
- c) No pertenecer a otro órgano de Gobierno o dirección del Sindicato; y
- d) Estar en el pleno goce de sus derechos sindicales.

La Comisión de Honor y Justicia conocerá de las sanciones de suspensión, destitución y expulsión, a que se refiere el Artículo 30 de estos Estatutos, quien conocerá de las faltas ya sea de oficio o por denuncia de alguno de los miembros del Sindicato. Esta Comisión recogerá toda la información necesaria al efecto, actualizando todos los medios comprobatorios posibles.

La Comisión de Honor y Justicia hará saber la denuncia al acusado quien tendrá derecho a defenderse personalmente o por medio de defensores. Transcurridos tres días sin que el acusado haya hecho uso de este derecho, la Comisión le nombrará un defensor de oficio. En todo caso, los defensores deberán ser miembros del sindicato.

Concluida la investigación la Comisión de Honor y Justicia fallará definitivamente cuando se tratare de imponer la

pena de suspensión admitiéndose en este caso, apelación para ante la Asamblea General.

Pero si tratare de imponer sanciones de destitución de miembros directivos o de comisiones y la expulsión de miembros del Sindicato la Comisión de Honor y Justicia pondrá el caso en conocimiento de la Asamblea General, recomendándole la resolución que conforme la ley y éstos estatutos convenga, para que ésta decida en definitiva imponiendo la sanción o absolviendo al acusado. De esta resolución sólo se admitirá revisión en la próxima Asamblea General. Esta comisión procurará y vigilará que las actividades sindicales se realicen con eficacia y eficiencia.

**Art. 36.** Crease la Comisión de Hacienda, la cual estará formada por cinco miembros, electos en Asamblea General Extraordinaria en Junio de cada año.

En el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Hacienda se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Podrá inspeccionar siempre que lo crea conveniente el movimiento económico y financiero del Sindicato, ya sea directamente o por medio de un Auditor calificado que ante solicitud de dicha Comisión nombre la Asamblea General;
- b) Deberá permitir o solicitar la presencia en el acto de inspección, de la persona que tenga a su cargo las cuentas respectivas, quien estará obligado a suministrar los datos que fueren necesarios;
- c) Cuando comprobare hechos que constituyen malversación de fondos sindicales, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Honor y Justicia acompañando un informe completo de sus actividades para los efectos consiguientes, copia del mismo deberá enviar a la Junta Directiva General;
- d) En todo caso podrá asesorarse permanentemente de una persona versada en materia contable, para el mejor desempeño de sus funciones; y
- e) Podrá actuar además a petición de la Junta Directiva General

lo mismo que de oficio cuando recibiere el informe de finanzas correspondientes.

**Art. 37.** La Comisión de Hacienda elaborará conjuntamente con el Secretario de Finanzas de la Junta Directiva General, el presupuesto anual del Sindicato para el mejor cumplimiento de sus atribuciones, todas las Juntas Directivas del Sindicato, se obligan a proporcionarle la información que sea menester y a colaborar con ella para hacer cumplir el presupuesto.

**Art. 38.** La Comisión de Hacienda y de Honor y Justicia, rendirán informe de sus actividades a la Asamblea General cada seis meses.

#### **CAPITULO VIII DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO**

**Art. 39.** Forman el Patrimonio del Sindicato:

- a) Las cuotas Ordinarias y Extraordinarias de los afiliados;
- b) Los bienes muebles e inmuebles que adquiere para su funcionamiento;
- c) Las herencias, legados y donaciones que le hicieren y que no comprometan al sindicato; y,
- d) Los demás bienes, derechos y créditos que existen o que se constituyen en su favor.

**Art. 40.** La Caja del sindicato estará formada por las cuotas ordinarias y extraordinarias, donaciones, legados, etc.

**Art. 41.** La Cuota Ordinaria será del uno por ciento sobre el sueldo mensual que devengue el trabajador de conformidad al sueldo percibido; la cuota extraordinaria será la cuantía que la Asamblea General designe.

La cuota extraordinaria será acordada por la Asamblea General, en casos de trascendencia tales como: conflictos colectivos; toma de posesión de la Junta Directiva General, celebración del primero de Mayo, incendios, terremotos, o cualquier otra calamidad nacional o local no pudiendo en ningún caso exigirse más de cuatro veces en el año de ejercicio sindical.

Las cuotas mencionadas son obligatorias para todos los miembros del sindicato.

**Art. 42.** La distribución de los fondos del sindicato se hará así:

- a) El diez por ciento para el fondo de reserva hasta alcanzar la cantidad de CIEN MIL COLONES, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones del sindicato y será reintegrado cuantas veces se reduzca por cualquier causa;
- b) El diez por ciento para constituir un fondo especial pro - construcción del edificio del sindicato.
- c) El ochenta por ciento restante para los gastos generales del sindicato de conformidad a presupuesto general elaborado por la Comisión de Hacienda y la Junta Directiva General por intermedio del Secretario de Finanzas.

El fondo de reserva y el de pro-construcción del local para el Sindicato, se podrá invertir hasta en un cincuenta por ciento en valores mobiliarios realizables como Títulos, Cédulas Hipotecarias, Bonos, etc. que estén respaldados por el Estado.

Los fondos del sindicato deberán permanecer depositados en una Institución Bancaria de la República dejando a disposición del Secretario de Finanzas la cantidad de UN MIL COLONES, para gastos imprevistos y urgentes.

**Art. 43.** Para el retiro parcial o total de los fondos del sindicato se requieren en el respectivo cheque las firmas del Secretario General, Secretario de Finanzas y de la Secretaría de Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos, quienes para el efecto registrarán sus firmas en la Institución Bancaria respectiva.

Se establece como suplente de los Directivos antes mencionados a la Secretaría de Organización y Estadística, quien estará obligado a registrar su firma como suplente de cualquiera de los secretarios antes mencionados debiéndose enviar a la entidad bancaria informe de la sucesión del titular para los efectos consiguientes.

**Art. 44.** Los gastos presupuestados serán autorizados así: Gastos hasta de QUINIENTOS COLONES, serán autorizados por el Secretario General, los gastos mayores de esta cantidad, serán autorizados por la Junta Directiva General.

Los gastos no presupuestados hasta UN MIL COLONES serán autorizados por la Junta Directiva General; los gastos mayores de la cantidad antes señalada serán autorizados por la Asamblea General;

**Art. 45.** Los miembros de la Junta Directiva General responderán solidariamente de la custodia, manejo e inversión de los fondos, pertenecientes al sindicato de las pérdidas que ocasionen las operaciones que ellos aprobaren

Quedarán exentos de tal responsabilidad los miembros de la Junta Directiva General que en la sesión respectiva manifiesten por escrito su inconformidad con los acuerdos tomados con respecto a dichas operaciones.

Los miembros de la Junta Directiva General que no hubieren asistido a la sesión deberán manifestar por escrito su inconformidad dentro de los ocho días hábiles siguientes a aquel en que hubieran tomado los acuerdos respectivos; si no lo hiciere así se entenderá que están de acuerdo con la aprobación

que hicieren los demás miembros de dicha Junta Directiva, copia de esta inconformidad la harán del conocimiento de las Comisiones de Hacienda y de Honor y Justicia respectivamente.

**Art. 46.** El sindicato no persigue más fines que aquellos dirigidos exclusivamente a la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, por tanto, queda absolutamente prohibido la intervención del sindicato en asuntos políticos partidistas, religiosos y la discusión de temas de esta índole en el seno mismo.

El sindicato debe mantener su independencia con respecto a los partidos políticos.

Lo anterior no implica menoscabo de los derechos que a los miembros del Sindicato corresponden como ciudadanos.

**Art. 47.** El Sindicato impondrá medidas disciplinarias para el mejor cumplimiento de su cometido; así mismo estimulará a sus miembros estableciendo premios para los que se hagan acreedores por sus buenos actos, buena conducta y dedicación a la lucha del sindicato.

Tal reconocimiento se hará en el acto público de la Toma de posesión de la Junta Directiva General. Los miembros acreedores a tal reconocimiento serán seleccionados por una Comisión nombrada al efecto por la Junta Directiva General.

**Art. 48.** Para decretar la disolución voluntaria del Sindicato se requiere de la aprobación de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

**Art. 49.** Decretada la disolución conforme el artículo anterior la Asamblea General nombrará un delegado para que conjuntamente con los Delegados Gubernamentales procedan a liquidar los fondos y valores del sindicato.

**Art. 50.** Practicada la liquidación del Sindicato, fondos y valores del mismo se donarán a favor de la Asociación Profesional de primero, segundo o tercer grado que designe la Asamblea General en que se acuerde la disolución del Sindicato o si ésta lo estimara conveniente, a favor del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

**Art. 51.** Las obligaciones contraídas por los miembros de la Junta Directiva General obligan al Sindicato siempre que dichos miembros actúen dentro de las facultades establecidas en estos Estatutos, Reglamentos Internos, Acuerdos y Resoluciones de las Asambleas respectivas.

**Art. 52.** Los presentes Estatutos podrán ser reformados parcial o totalmente por acuerdos de la Asamblea General, cuando estos sean deficientes en sus postulados, para adaptarlos a las reformas legales y para superarlos o perfeccionarlos, basados en los cambios de la vida económica social.

**Art. 53.** Los casos no previstos en este Estatuto resolverá la Junta Directiva General de conformidad a la mejor conveniencia del sindicato, procurando siempre no lesionar disposiciones legales establecidas.

**Art. 54.** Artículo transitorio, la Junta Directiva General, estará en la obligación de elaborar el Reglamento Interno del Sindicato, en un plazo de seis meses contados a partir de la fecha en que se aprueben por el Ministerio de Trabajo, la reforma a los presentes Estatutos; los cuales entrarán en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial.

**Art. 55.** Los presentes Estatutos entraran en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial.

San Salvador, 31 de Marzo de 1973.

Acuerdo N° 169

San Salvador, 5 de Junio de 1978 vista la solicitud del señor Benjamin E. Salgado, Secretario General del "Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social", del domicilio de la ciudad de San Salvador. Departamento de San Salvador, contraída a que se dé aprobación a las reformas que en cumplimiento al Artículo 633, del Código de Trabajo, han sido introducidas a los Estatutos del mencionado Sindicato, el Poder Ejecutivo, CONSIDERANDO que en los artículos reformados están de acuerdo a las disposiciones del mismo, no conteniendo deficiencias formales, ni contravenciones a las leyes de la República, al orden público y a las buenas costumbres del citado Código de Trabajo, ACUERDA: aprobarlas en todas sus partes y declararlas incorporadas al texto de los Estatutos del expresado Sindicato. COMUNIQUESE, (Rubricado por el Señor Presidente de la República.) El Ministro de Trabajo y Previsión Social CHAVEZ

El infrascrito Secretario Notificador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la Señorita Dinora Amelia Morán, Secretaria de Actas del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, HACE SABER la resolución del tenor literal siguiente

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. San Salvador, a las nueve horas del día veinte de febrero de mil novecientos noventa y seis.

Vista la solicitud del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL "STISSS", presentada por el señor Oscar Arnoldo Aguilar, quien fungía como Secretario General de la Organización sindical en referencia, contraída a que se aprueben las reformas de sus Estatutos, que según certificación del acta respectiva corresponde a los artículos que a continuación se detallan en la forma propuesta, así se modifica la redacción de los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 48 y 54 con el objeto de adecuar su texto a las nuevas disposiciones del Código de Trabajo.

Las anteriores reformas han sido aprobadas por la Asamblea General de dicho Sindicato, con fecha veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, CONSIDERANDO que tales reformas no contienen deficiencias formales, no contravenciones a las leyes de la República, al orden público o a las buenas costumbres del país y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 219 reformado del Código de Trabajo, RESUELVE: a) Aprobar las reformas a los Estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL "STISSS", en los artículos que se han mencionado y con el texto que han sido presentados, y b) Publíquese en el Diario Oficial dichas reformas y la presente resolución que las aprueba.

Incorpórense las mencionadas reformas al texto de los respectivos Estatutos. COMUNIQUESE

EDUARDO TOMASINO H., Rubricada

Y para que le sirva de legal notificación, extendiendo la presente eskuela en San Salvador, a las once horas y minutos del día veintuno de Febrero de mil novecientos noventa y seis

REFORMAS PUBLICADAS EN DIARIO OFICIAL TOMO N° 330  
De fecha 12-03-96 N° 51.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
2005-2008



**ISSS**

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

**CONTRATO COLECTIVO**  
de trabajo entre el Instituto Salvadoreño  
del Seguro Social y el Sindicato de  
Trabajadores del Instituto Salvadoreño  
del Seguro Social,

**ISSS • STISSS**



Mayo 2005 18 Enero 2006

Jorge Enrique Rodríguez Ayala

**NOSOTROS: JORGE MARIANO ANTONIO PINTO GUARDADO**, mayor de edad, Ingeniero Industrial, de este domicilio, identificándome con mi Documento Único de Identidad número cero uno nueve cinco tres nueve ocho seis-dos, actuando en carácter de Director General y por lo tanto Representante Legal del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, entidad autónoma de derecho público, de este domicilio; personería que se acredita con la documentación Siguiente: a) la Ley del Seguro Social contenida en el Decreto Legislativo número un mil doscientos sesenta y tres, de fecha tres de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres; publicado en el Diario Oficial número doscientos veintiséis, tomo ciento sesenta y uno, del día once de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres, en la que consta que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social funcionará como una entidad autónoma y que tiene su domicilio principal en la ciudad de San Salvador; cuya representación administrativa, judicial y extrajudicial, le corresponde al Director General o al Subdirector General en su caso, quienes son nombrados por el Presidente de la República y con facultades para otorgar actos como el presente; b) Certificación extendida en esta ciudad el día ocho de junio de dos mil cuatro, por el Señor Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República Luis Mario Rodríguez Rodríguez, en la que consta que a folios ONCE vuelto del Libro de Actas de Juramentación de Funcionarios Públicos que al efecto lleva la Presidencia de la República nombró y tomó protesta constitucional al Ingeniero Jorge Mariano Antonio Pinto Guardado como Director General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; c) Constancia extendida por el señor Director de la Imprenta Nacional, el día once de junio de dos mil cuatro, en la que se establece que el Acuerdo Ejecutivo número QUINCE, emitido por la Presidencia de la República, aparecerá publicado en el Diario Oficial número cien, Tomo trescientos sesenta y tres, de fecha uno de junio del mismo año, la cual es legítima y suficiente para suscribir instrumentos como el presente; y por otra parte, **RICARDO MONGE MELÉNDEZ**, mayor de edad, empleado del domicilio de San Pedro Perulapan, Departamento de Cuscatlán, identificándome con mi Documento Único de Identidad número: cero dos millones cuatrocientos sesenta y cuatro mil trescientos veintiocho-seis, actuando en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social que

se abrevia STISSS., en calidad de Secretario General de la Junta Directiva General del referido Sindicato, personería que se acredita con la Documentación siguiente: a) Acuerdo doscientos uno del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, del veintiséis de Junio de mil novecientos sesenta y siete, publicado en el Diario Oficial del diecisiete de Julio del mismo año, en el que se aprobaron los Estatutos del Sindicato y se le concedió personería Jurídica; b) Reformas de los Estatutos del Sindicato, en cuyo Artículo once, consta que los Secretarios General, de Organización y Estadística y Primero de Conflictos de la Junta Directiva General tienen la Representación judicial y extrajudicial del Sindicato, tales Estatutos aparecen publicados en el Diario Oficial número cincuenta y uno Tomo trescientos treinta de fecha trece de marzo de mil novecientos noventa y seis; y c) la Credencial extendida por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo con fecha tres de Enero de dos mil cinco, en la que hace constar: que a folios doscientos ochenta y uno del Libro decimotercero del Registro de Juntas Directivas Generales Sindicales, bajo el número doscientos setenta y ocho, aparece que el señor Ricardo Monge Meléndez es el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la cual también es legítima y suficiente para suscribir instrumentos como el presente. En la calidad indicada y con expresas instrucciones de nuestros representados, por medio del presente documento **OTORGAMOS** el siguiente **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, que consta de OCHENTA CLAUSULAS y sustituirá al Laudo Arbitral Inscrito a las quince horas y cincuenta minutos del día cuatro de Febrero de dos mil, bajo el número diez, folios doscientos noventa y dos frente al trescientos veinte vuelto del libro nonagésimo cuarto de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo; en fe de lo cual firmamos el presente Contrato Colectivo de Trabajo a las nueve horas del día uno de febrero de dos mil cinco.

**Señora Jefe Trabajo y del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Dirección General de Trabajo, Ministerio de Previsión Social.**

Nosotros, JORGE MARIANO ANTONIO PINTO GUARDADO, mayor de edad, Ingeniero Industrial, de este domicilio, con documento único de Identidad número cero un millón novecientos cincuenta y tres mil novecientos ochenta y seis - dos, actuando en calidad de Director General y Representante Legal del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y RICARDO MONGE MELÉNDEZ, mayor de edad, Empleado, del domicilio de San Pedro Perulapán Departamento de Cuscatlán, con documento único de Identidad número cero dos millones cuatrocientos sesenta y cuatro mil trescientos veintiocho - seis, actuando en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social que se abrevia STISSS, en tales calidades a Usted atentamente EXPÒNEMOS:

Que la Institución Oficial Autónoma y Organización Sindical que representamos hemos suscrito un Contrato Colectivo de Trabajo (revisión), con lo cual damos por finalizados los conflictos Colectivos de Trabajo que ambos promovimos en esa dependencia estatal, con fecha tres y veintiuno de Diciembre ambas fechas del año dos mil dos y que se instruyeron en los expedientes marcados con las referencias 354 / 2002 y 357 / 2002; por lo que por este medio le presento cuatro ejemplares del mismo; así como la documentación que acredita la personería Jurídica con que actuamos las partes contratantes, complementariamente la certificación del punto de acta donde se aprobó por el Honorable Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, así como también la Certificación del punto de Acta de Asamblea General Ordinaria de Segunda convocatoria celebrada el día dieciséis de Diciembre de dos mil cuatro, certificaciones mediante las cuales fue aprobado en su totalidad el Contrato Colectivo de Trabajo que consta de OCHENTA CLAUSULAS, de las que solo han sido modificadas diez, siendo estas las números: cuatro, cuarenta y ocho, cincuenta y uno, cincuenta y dos, cincuenta y cuatro, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro, setenta y nueve y ochenta. Así mismo se han hecho las conversiones de las cantidades que constan en colones a dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, en las Cláusula siguientes: cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cincuenta, cincuenta y uno, cincuenta y dos y cincuenta y tres; Contrato que sustituirá al Laudo Arbitral que aparece inscrito

a las quince horas y cincuenta minutos del día cuatro de febrero de dos mil, bajo el número DIEZ del folio DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS FRENTE AL TRESIENTOS VEINTE VUELTO, del LIBRO NONAGÉSIMO CUARTO DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo y que hoy presentamos para su legal aprobación y posterior inscripción, por lo que a usted con el debido respeto PEDIMOS:

- Admitirnos el presente escrito,
- Agregue los documentos anexos que acreditan la personería de las partes contratantes y una vez aprobado por esa dependencia, se proceda a la inscripción del mismo en el Registro respectivo y oportunamente nos extienda Certificación del Contrato Colectivo ya inscrito.

San Salvador, uno de febrero de dos mil cinco.




**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**  
San Salvador, El Salvador, C. A.

San Salvador, 4 de mayo de 2005

Ing.  
**Jorge Mariano Pinto**  
Director General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)  
**PRESENTE.-**

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes, atentamente transcribo a Usted la resolución que literalmente dice **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:** San Salvador, a las trece horas con quince minutos del día cuatro de mayo del año dos mil cinco. Visto el Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del día cuatro de mayo del año dos mil cinco, celebrado entre el **INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, representados legalmente el primero por el Señor Director, Ingeniero Jorge Mariano Pinto y el segundo por el señor Ricardo Monge Meléndez, en su calidad de Secretario General de la asociación profesional antes mencionada y oída previamente la opinión del Ministerio de Hacienda, contenida en nota de fecha cuatro de mayo del presente año, con base en el Art. 287 del Código de Trabajo y estando conformes sus cláusulas a las prescripciones legales; esta Secretaría de Estado **RESUELVE: APROBAR** en todas sus partes el texto del referido Contrato Colectivo y devolver al interesado los tres ejemplares presentados, a efecto de que se de cumplimiento a lo que establecen los Arts. 278, 279 y 280 del Código de Trabajo. Dicho instrumento fue remitido a este Ministerio el día uno de febrero del año dos mil cinco, por el Ing. Jorge Mariano Pinto en su calidad de Director General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y por el señor Ricardo Monge Meléndez en su calidad de Secretario General del referido sindicato.



**DIOS UNIÓN LIBERTAD**

**LIC. JOSÉ ROBERTO ESPINAL ESCOBAR**  
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**PRESENTADO** a las diez horas con cuarenta y un minuto del día uno de febrero del año dos mil cinco, por el señor **RICARDO MONGE MELÉNDEZ**, en su calidad de Secretario General del **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**, que se abrevia STISSS.



**INSCRITO** a las trece horas con cuarenta minutos del día cuatro de mayo del año dos mil cinco, bajo el número **TRECE**, de folios **CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES** a folios **CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES**, ambos frente, del **NONAGÉSIMO NOVENO** Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva este Departamento. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería, así como las actas en donde dicho Contrato fue aprobado y ratificado por las partes. **DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a los cuatro días del mes de mayo del año dos mil cinco.**



  
Daniela García Cubos  
Secretaria del Departamento Nacional  
De Organizaciones Sociales

Ante mí:

  
María Auxiliadora Guerrero  
Secretaria



**INDICE**

**CAPITULO I. OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO; REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES; Y FACULTADES DEL INSTITUTO.**

Clausula No. 1 OBJETO Y FINALIDAD .....3  
 Clausula No. 2 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO .....3  
 Clausula No. 3 REPRESENTANTES DEL INSTITUTO .....3  
 Clausula No. 4 REPRESENTANTES DEL SINDICATO .....4  
 Clausula No. 5 FACULTADES DEL INSTITUTO .....6

**CAPITULO II. DEL PERSONAL**

Clausula No. 6 RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA .....6  
 Clausula No. 7 EJECUCION DEL TRABAJO .....6  
 Clausula No. 8 IMPLEMENTOS DE TRABAJO .....7  
 Clausula No. 9 CONSERVACION DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO .....7  
 Clausula No. 10 JUSTIFICACION DE INASISTENCIA AL TRABAJO .....8  
 Clausula No. 11 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES .....9  
 Clausula No. 12 PERMISOS Y LICENCIAS .....10  
 Clausula No. 13 TÉCNICOS EXTRANJEROS .....13  
 Clausula No. 14 TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA .....18  
 Clausula No. 15 TIEMPO DE TOLERANCIA .....19  
 Clausula No. 16 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO .....19  
 Clausula No. 17 BECAS .....20

**CAPITULO III. GARANTIAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES**

Clausula No. 18 AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES .....21  
 Clausula No. 19 EXPEDIENTES PERSONALES .....21  
 Clausula No. 20 PRESCRIPCIÓN DE SANCIÓNES DISCIPLINARIAS .....20  
 Clausula No. 21 TÉRMINO DE PRUEBA .....23

**CAPITULO IV. DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS**

Clausula No. 22 DEL ESCALAFON .....23  
 Clausula No. 23 COMISION MIXTA DEL ESCALAFON .....24  
 Clausula No. 24 PROMOCION INTERNA .....24  
 Clausula No. 25 RECLUTAMIENTO EXTERNO .....27  
 Clausula No. 26 EVALUACIÓN DEL MERITO PROFESIONAL .....27  
 Clausula No. 27 SUSTITUCIONES .....28  
 Clausula No. 28 TABULADORES DE SALARIOS .....29  
 Clausula No. 29 TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES .....30  
 Clausula No. 30 REVISION DEL SISTEMA ESCALAFONARIO .....30

**CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DIAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO**

Clausula No. 31 JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS .....31  
 Clausula No. 32 DESCANSO SEMANAL .....32  
 Clausula No. 33 DIAS DE ASUETO .....33  
 Clausula No. 34 TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO .....33  
 Clausula No. 35 REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO .....34

**CAPITULO VI. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

Clausula No. 36 DERECHO DE ESTABILIDAD .....35  
 Clausula No. 37 INAMOVILIDAD SINDICAL .....35

**CAPITULO VII. PRESTACIONES SOCIALES**

Clausula No. 38 VACACIONES .....36  
 Clausula No. 39 AGUINALDO .....39  
 Clausula No. 40 PRIMA ESPECIAL .....40  
 Clausula No. 41 ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS .....42  
 Clausula No. 42 VENTA DE ALIMENTOS .....42  
 Clausula No. 43 UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL .....43  
 Clausula No. 44 LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA .....44  
 Clausula No. 45 TRANSPORTE .....44  
 Clausula No. 46 VIÁTICOS .....45  
 Clausula No. 47 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD .....46  
 Clausula No. 48 DESPENSAS FAMILIARES .....46  
 Clausula No. 49 VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES .....47  
 Clausula No. 50 CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS .....47  
 Clausula No. 51 CONTRIBUCIÓN PARA SALUD .....48  
 Clausula No. 52 CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS DEPORTIVAS Y SIMILARES .....50  
 Clausula No. 53 ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES .....50  
 Clausula No. 54 FONDO DE PROTECCIÓN .....51  
 Clausula No. 55 GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS .....53  
 Clausula No. 56 AYUDA EN CASO DE MUERTE .....53  
 Clausula No. 57 SEGURO DE VIDA .....54  
 Clausula No. 58 DESCANSO PRE-NATAL .....54

**CAPITULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Clausula No. 59 COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL .....55  
 Clausula No. 60 BAÑOS Y LAVAMANOS .....55  
 Clausula No. 61 MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES .....56  
 Clausula No. 62 NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA .....56

**CAPITULO IX. PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

Clausula No. 63 RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES .....57  
 Clausula No. 64 LOCAL PARA EL SINDICATO .....58  
 Clausula No. 65 DE LA LEY DE SALARIOS Y PRESUPUESTO GENERAL .....58

**CAPITULO X. DISPOSICIONES GENERALES**

Clausula No. 66 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO .....59  
 Clausula No. 67 FINANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES .....59  
 Clausula No. 68 ASISTENCIA JURÍDICA .....59  
 Clausula No. 69 AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO .....60  
 Clausula No. 70 FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO .....61  
 Clausula No. 71 INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS Y TRANSACCIONES .....61  
 Clausula No. 72 SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS .....61  
 Clausula No. 73 SUSPENSIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES .....62  
 Clausula No. 74 REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO .....62  
 Clausula No. 75 DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO .....62  
 Clausula No. 76 CORRESPONDENCIA .....63  
 Clausula No. 77 DERECHO DE ASESORES .....63  
 Clausula No. 78 APLICABILIDAD DE DECRETOS LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS .....63  
 Clausula No. 79 SALARIOS .....64  
 Clausula No. 80 VIGENCIA .....64

**CAPITULO I.**  
**OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO;**  
**REPRESENTACION DE LAS PARTES;**  
**Y FACULTADES DEL INSTITUTO**

**CLAUSULA No. 1.- OBJETO Y FINALIDAD.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto regular:

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

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

**CLAUSULA No. 2.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.**

El Instituto reconoce la personería jurídica del Sindicato para actuar como Representante de los trabajadores de aquel, en todas aquellas cuestiones que afecten sus intereses como tales. Todo lo concerniente al cumplimiento del presente Contrato será tratado por el Instituto y el Sindicato, a través de sus Representantes y/o Apoderados.

**CLAUSULA No. 3.- REPRESENTANTES DEL INSTITUTO.**

Son representantes del Instituto en sus relaciones con el Sindicato, y por lo tanto facultan y obligan a aquel en la aplicación del presente Contrato y demás instrumentos normativos que se deriven de éste, además del Director General, los siguientes funcionarios.

- a) El Subdirector General;
- b) El Director Ejecutivo;
- c) Los Jefes de Divisiones y Unidades;
- d) Los que ejerzan cargos de Supervisión, Dirección y Jefatura de alguna

dependencia o Unidad Administrativa, Médica o Técnica.

Los trabajadores mencionados en la presente cláusula, los nombrados por el Consejo Directivo, así como los asesores temporales o permanentes, colaboradores, secretarías, ordenanzas, motoristas y personal de seguridad de la Dirección General, Subdirección General, Dirección Ejecutiva y Secretaría General y cualquier otro elemento de organización de apoyo directo a la Dirección General, se consideran empleados de confianza y en consecuencia no serán de la competencia de la Comisión Mixta del Escalafón. Los mencionados en la letra d) conservan el derecho de ser representados por el sindicato en la defensa de sus intereses como servidores del Instituto.

#### CLAUSULA No. 4.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO.

Son representantes del Sindicato en sus relaciones con el Instituto, por lo tanto sus gestiones facultan y obligan a aquel, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo, los miembros de la Junta Directiva y los Representantes que ésta nomine en cada Centro de trabajo.

La Junta Directiva del Sindicato nominará 60 representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los trabajadores del Centro de trabajo donde estuvieren destacados. A partir de la vigencia del presente Contrato, a medida que se vayan creando nuevos centros de trabajo permanentes, la Junta Directiva del Sindicato podrá nominar un representante en cada uno de dichos centros, quien tendrá que ser trabajador permanente del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán a su centro de trabajo. Si un centro de trabajo desaparece, con el mismo desaparece el

nombramiento del Representante del Sindicato.

El Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, siempre y cuando no sea imputable a las partes.

Ambas partes acuerdan que para la acreditación de la calidad de los representantes sindicales a que se refiere el inciso segundo de esta cláusula, y los representantes de las Comisiones Especiales, será suficiente con la Certificación del punto de Actas de Junta Directiva del Sindicato en que se nominaron, presentado a la Dirección General del ISSS., por medio de correspondencia a la Unidad de Secretaría General. Dicha Certificación con firma y sello de acuse de recibida surtirá efecto no solo frente a los representantes del Instituto en cada centro de trabajo o en su caso en la Comisión Especial correspondiente, sino también frente a las autoridades Jurisdiccionales, lo anterior para los efectos señalados en las Cláusulas treinta y siete y setenta y dos del presente Contrato.

Finalmente se acuerda que tanto los Representantes Sindicales a que se refiere el Inciso Segundo de la presente Cláusula como los miembros de las Comisiones Especiales durarán en sus cargos un año, y podrán ser reelectos o bien sustituidos en el momento que considere pertinente la Junta Directiva General del Sindicato, para tal efecto se seguirá el procedimiento establecido en el inciso Segundo y Cuarto de la presente Cláusula en cuyo caso los mismos gozarán de la garantía de inamovilidad Sindical establecida en la Cláusula treinta y siete del presente Contrato, pero solo por el tiempo que desempeñaren el cargo. La garantía adicional del que sustituye tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido en el cargo.

**CLAUSULA No. 5.- FACULTADES DEL INSTITUTO.**

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

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

## CAPITULO II. DEL PERSONAL

**CLAUSULA No. 6.- RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA.**

Los trabajadores guardarán a sus Jefes la debida consideración y respeto, acatando las órdenes e instrucciones que reciban de ellos en lo relativo a la ejecución de obligaciones en el desempeño de las labores correspondientes a su cargo. Asimismo, los jefes guardarán a los trabajadores el debido respeto y consideración, absteniéndose ambos de maltratarse de obra o de palabra.

**CLAUSULA No. 7.- EJECUCION DEL TRABAJO.**

Los trabajadores desempeñarán las labores correspondientes a su cargo, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados; y en el lugar y tiempo señalados al efecto. A falta de instrucciones especiales las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida, a fin de que el trabajo

se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad. En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de seguridad e higiene. Los trabajadores están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observen en los servicios que la Institución presta al público, así como los desperfectos que observaren en maquinarias y equipos del Instituto, a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores, a los beneficiarios y asegurados, a las propiedades del Instituto o terceras personas.

**CLAUSULA No. 8.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO.**

El Instituto está en la obligación de proporcionar a sus trabajadores inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor: útiles, herramientas, equipo, implementos y los materiales que sean necesarios para que ejecuten con la debida eficiencia y seguridad de sus labores. Asimismo, el Instituto proporcionará las prendas de uso personal, tales como: botas, guantes, anteojos, mascarillas, etc. con especificaciones recomendadas por el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, y que fueren necesarias de conformidad a la índole de las labores que realicen los trabajadores. A quienes tengan que desempeñar todo o parte de su trabajo a la intemperie se les dotará de su correspondiente equipo impermeable. Es obligación del trabajador, como medida preventiva, el uso apropiado de los implementos y prendas proporcionadas para el desempeño de su trabajo, con el objeto de prevenir un riesgo profesional.

**CLAUSULA No. 9.- CONSERVACION DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO.**

Los trabajadores se obligan:

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

use en su labor sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.

En caso de pérdida, extravío o daño de los mismos, el trabajador inmediatamente, lo hará del conocimiento del Instituto por medio de su jefe inmediato y cooperará con el fin de establecer la verdad de los hechos. Para realizar la investigación se le notificará lugar, día y hora al representante Sindical correspondiente, caso contrario será nulo su resultado. Si como resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo el valúo respectivo. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación del Instituto podrá hacer uso, por medio del Sindicato, del derecho a que se refiere la cláusula "SOLUCION DE QUEJAS Y CONFLICTOS" del Contrato Colectivo.

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

#### **CLAUSULA No. 10.- JUSTIFICACION DE INASISTENCIA AL TRABAJO.**

Se tendrá por inasistencia justificada:

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

El trabajador que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso inmediato al Instituto por cualquier

medio a través de su jefe inmediato y en su ausencia a su instancia superior, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo y el lugar en que se encontrare. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo a más tardar en los próximos cinco días hábiles posteriores a su incorporación y solicitará, conforme a la cláusula respectiva, el permiso correspondiente. Las Jefaturas están obligadas a tramitar las justificaciones que los trabajadores presenten en el plazo antes mencionado.

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

#### **CLAUSULA No. 11.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.**

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

- a) Los trabajadores que en el desempeño de sus labores estuviesen en contacto con asegurados, derechohabientes, autoridades o público en general, deberán ser corteses y atentos en sus relaciones con ellos; estando obligados también a evitar que terceras personas cometan actos que perjudiquen, lesionen o pongan en peligro los bienes e intereses de la Institución; siempre que ello no implique peligro o riesgo para su integridad personal;
- b) Los trabajadores en general, en el desempeño de sus labores deberán observar una conducta adecuada y una presentación decorosa; y
- c) Los trabajadores de turno en actividades continuas están en la obligación de proseguir en su trabajo en horas extraordinarias cuando no fuesen relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte

debe aplicarse en su integridad. El Instituto velará por que los turnos sean debidamente cumplidos para no menoscabar la salud de los trabajadores. El trabajador deberá avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no haya sido relevado. Los trabajadores están obligados a continuar su trabajo en horas extraordinarias, hasta el límite antes dicho, sin necesidad de orden, aviso o instrucciones adicionales, siempre que se encuentren ocupados en labores que no pueden interrumpirse sin menoscabo del servicio. En caso de emergencia como incendio, guerras, terremoto, epidemia y otros similares, todo trabajador está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo al ser requerido por el Instituto, y en tales circunstancias no devengará salario extraordinario, excepto que el Instituto, analizada la circunstancia, determinase lo contrario.

#### CLAUSULA No. 12.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El Instituto concederá permiso a sus trabajadores para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los siguientes casos:

- a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte, enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañero (a) de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea recta y hermanos (as), lo mismo que cuando se trate de personas que dependan económicamente de él y que aparezcan nominadas en cualquier registro de la Institución.

La licencia será por el tiempo necesario para solventar la obligación familiar; pero el Instituto en los casos de muerte, pagará la prestación equivalente al salario ordinario de seis días consecutivos por cada fallecimiento, siempre y cuando, éstos no sucedan simultáneamente, estos días se contarán a partir de la fecha de cada fallecimiento; y en los casos de enfermedad grave o accidente grave, entendiéndose éstos cuando la persona no pueda valerse por sí misma y requiera

de cuidado directo del trabajador; comprobada la necesidad con constancia médica de que el trabajador asista al paciente, el Instituto pagará una prestación equivalente al salario ordinario hasta de diez días consecutivos en cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia con goce de salario que se concedan con base a esta letra, excederá de treinta días en un mismo año calendario. Para que este permiso sea concedido, el trabajador deberá solicitarlo a su jefe inmediato y en su ausencia, a la instancia superior en un plazo máximo de 48 horas a partir de su inasistencia, y deberá justificarlo ante el mismo, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.

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

- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley y ordenadas por autoridad competente. Esta licencia será con goce de la prestación económica equivalente al salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones.
- c) Por contraer matrimonio civil el trabajador, hasta por un máximo de diez días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite y se goce dentro de los cuarenta y cinco días siguientes de haberse realizado el matrimonio civil. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.
- d) Para recibir las prestaciones que otorga el Instituto a los asegurados, con goce de la prestación económica equivalente al salario por el tiempo necesario.

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

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

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

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

Las licencias indicadas se concederán al principio o al final de la jornada de trabajo. A los estudiantes en general, se les concederá permiso con goce de salario para atender sus correspondientes evaluaciones, debiendo el estudiante probar en los cinco días posteriores, la realización de las mismas a su jefe inmediato. Para obtener las licencias y permisos a que se refiere esta letra, los estudiantes deberán comprobar su condición de tales, los horarios

de estudio y que las materias inscritas no se imparten fuera de las horas de la respectiva jornada de trabajo; y en su caso, las fechas y horas de la realización de sus evaluaciones. En el Reglamento Interno de Trabajo se regulará lo concerniente al derecho de mantener esta prestación en función del rendimiento académico del trabajador.

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

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

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

También gozarán de licencia los trabajadores que siendo estudiantes universitarios tuvieren que prestar su servicio social como requisito de graduación, mientras dure la prestación de dicho servicio y sin que el Instituto tenga que

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

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

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

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

- h) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras Instituciones, si existe interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador a gozar del salario íntegro durante todo el tiempo que dure la beca; si no existe interés del Instituto para que el trabajador asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca pero sin goce de salario; en todo caso, los trabajadores conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se

computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. La prestación regulada en esta letra no podrá ser prorrogada ni concedida a continuación de una beca otorgada por el Instituto, ni a través de los permisos personales regulados en la letra j) de esta cláusula.

- i) El Instituto concederá, a solicitud del Sindicato, licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para un máximo de veinticinco trabajadores afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por un máximo de cien días continuos o fraccionados en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a seminarios, congresos y cursos que se celebren en el interior o exterior de la República y que tengan por objeto el estudio de materias sindicales, laborales, de seguridad social o cooperativismo. El Sindicato podrá sustituir a los trabajadores mencionados en esta letra, sin exceder el número de días y de trabajadores antes regulados. Las licencias se concederán sin goce de salarios cuando éste sea reconocido por otra Institución. El Instituto concederá licencia con goce de salario para que un máximo de siete trabajadores afiliados al Sindicato, simultáneamente o no, por un período de cien días continuos o fraccionados, puedan asistir a cursos de capacitación técnica que se celebren en la República.
- j) A los trabajadores que tuvieran un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Instituto, se les concederá licencia sin goce de salario por motivos personales durante un período que no excederá de un año. El trabajador que hiciera uso de tal derecho, para poder gozar de otra de la misma naturaleza, deberá laborar para el Instituto por lo menos un tiempo igual al de la licencia gozada, contado a partir de la fecha de su reincorporación. El trabajador que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo.

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

- k) El Instituto concederá licencia con goce de salario, subsidio de alimentación y transporte de los días laborales dentro de la licencia, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato a veintiún miembros de éste simultáneamente, por un año calendario. Asimismo, podrá conceder licencia sin goce de salario a cuatro miembros para desempeñar iguales actividades.

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

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

La licencia indicada únicamente podrá ser concedida al inicio o al final de la jornada de trabajo, y el interesado deberá presentar a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos dentro de los quince días posteriores a la fecha de inicio de clases, constancia extendida por el Centro de enseñanza correspondiente, en la cual certifique su nombramiento como docente y el horario asignado para impartir las clases.

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

su descanso postnatal.

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

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

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

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

#### CLAUSULA No. 13.- TECNICOS EXTRANJEROS.

Los expertos o técnicos extranjeros que impartieren asesoría en el ISSS, transmitirán los conocimientos específicos y adecuados a por lo menos dos salvadoreños trabajadores del Instituto en la correspondiente área, materia o especialidad. En aquellas áreas o disciplinas donde ya se encuentren laborando uno o varios trabajadores, la asesoría se dará específicamente a éstos; pero cuando la asesoría sea de índole general y se requiera la participación de más trabajadores, ambas partes propondrán candidatos; en este último caso, el Instituto comunicará al sindicato, con la debida antelación, dichas asesorías.

La Comisión Mixta vigilará porque los candidatos propuestos reúnan los requisitos. Al terminar la asesoría, lo manifestado por el técnico y los resultados de las pruebas a que hayan sido sometidos, determinarán al trabajador o trabajadores que ocuparán las plazas nuevas, reclasificaciones o cualquier otro movimiento escalafonario en caso de haber lugar.

**CLAUSULA No. 14.- TRABAJADORES POR CONTRATO Y POR PLANILLA.**

Los contratos individuales de trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en el Instituto, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación. El trabajador por contrato con plaza permanente sólo firmará el Contrato al inicio de su Contratación, y continuará firmándolo en el mes de noviembre de cada año, este hecho no podrá entenderse como interrupción o cese de las labores, por consiguiente no afectará la antigüedad del trabajador; tal firma sólo se realizará en cumplimiento a las Disposiciones Generales del Presupuesto y Especiales del mismo, aplicables al Instituto.

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

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

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

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

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

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

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

**CLAUSULA No. 15.- TIEMPO DE TOLERANCIA.**

Los trabajadores tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, se le concederá un período de tolerancia de cuarenta minutos acumulativos en cada semana laboral, sin perder el derecho a la remuneración completa de su respectiva jornada y del descanso semanal, según la ley respectiva;

**CLAUSULA No. 16.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

El Instituto considera esencial el desarrollo intelectual, técnico y de destreza de los trabajadores, por lo que impartirá eventos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para los trabajadores del Instituto, según sus necesidades de capacitación y desarrollo.

En la formulación de dichos eventos, se atenderá fundamentalmente la

formación técnica y desarrollo intelectual de los trabajadores, para que éstos se acoplen adecuadamente al desarrollo institucional y avances tecnológicos que se adopten en procura de lograr mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los derechohabientes. El sindicato propondrá y desarrollará eventos de capacitación de común acuerdo y conjuntamente con las dependencias encargadas de estas actividades en el Instituto. El trabajador cuando sea seleccionado, deberá asistir a los eventos que por su naturaleza le signifique una ayuda para mejorar su rendimiento en la tarea específica que desempeñe.

El adiestramiento o capacitación que reciban los trabajadores, servirá de crédito a su favor para optar a puestos nuevos o vacantes. El departamento de Recursos Humanos, llevará un registro actualizado de los eventos realizados así como de los trabajadores que los hubieren recibido, asimismo debe dejar constancia de la participación de cada trabajador en su expediente personal, y copia de ella se remitirá a la Comisión Mixta del Escalafón.

#### **CLAUSULA No. 17.- BECAS.**

El Instituto podrá otorgar becas a sus trabajadores para:

- a) Formar los especialistas necesarios para la atención de los servicios que proporciona; y
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal. Funcionará una comisión interna de becas conforme a un reglamento especial, en el cual deberá disponerse lo conveniente a fin de que tales recursos se utilicen atendiendo a las necesidades de la institución y con base a programas previamente formulados.

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

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

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

### **CAPITULO III. GARANTIAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES**

#### **CLAUSULA No. 18.- AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores tienen derecho a ser enterados inmediatamente de las diligencias que se les instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan a efecto de garantizar su defensa, conforme a lo dispuesto en la cláusula "Solución de Quejas y Conflictos" de este Contrato. Todo documento que contenga actuaciones en diligencias que se instruyan al trabajador, deberá ser conocida por este inmediatamente y entregada una copia al Sindicato. Las resoluciones que recaigan en dichas diligencias serán notificadas personalmente al trabajador, quien firmará acuse de recibo y si no quisiere o no pudiere firmar, se hará la notificación por esquila que se fijará en las carteleras del Instituto, y el trabajador tendrá derecho a hacer del conocimiento del Sindicato la notificación relacionada. El Instituto extenderá a la mayor brevedad posible a sus trabajadores o al sindicato, las certificaciones o constancias necesarias de las diligencias que se les instruyan, siempre que éstos lo soliciten.

#### **CLAUSULA No. 19.- EXPEDIENTES PERSONALES.**

Para cada trabajador del Instituto habrá un expediente personal, el cual contendrá toda la historia laboral, disciplinaria y méritos recibidos, a excepción

de la que se retire por el procedimiento que estipula la cláusula "PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS". Dicho expediente debidamente foliado, deberá archivarse en el Departamento de Administración de Recursos Humanos, Sección de Empleo y la información existente fuera del mismo, no tendrá valor alguno.

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

#### **CLAUSULA No. 20.- PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

El instituto al momento de imponer al trabajador una sanción, no tomará en cuenta las infracciones anteriores, cuando haya permanecido en el transcurso de un año sin cometer nuevas faltas, por considerarse prescritas las mismas. Si las faltas que hubiesen sido sancionadas por el instituto o cometidas, fuesen dispensadas, únicamente aparecerán en el expediente del trabajador por un año contado a partir de la fecha en que se cometieron las mismas, salvo lo dispuesto en el inciso último de esta cláusula. Se considera como causa atenuante el haber permanecido el trabajador durante el transcurso de un año sin cometer falta. Se exceptúa de lo anterior, el cometimiento de faltas que por acuerdo entre las partes, deban mantenerse.

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

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

#### **CLAUSULA No. 21.- TÉRMINO DE PRUEBA.**

Todo trabajador que ingrese a laborar al Instituto, en plaza permanente, se entenderá contratado a prueba por un plazo de treinta días; vencido el cual y seguido previamente el procedimiento establecido en la cláusula denominada "Reclutamiento Externo", si continuase laborando se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

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

## **CAPITULO IV DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS**

#### **CLAUSULA No. 22.- DEL ESCALAFON.**

El sistema escalafonario implantado en el Instituto, tendrá por objeto:

- a) Analizar, Clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador; y
- c) Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador.

Para el funcionamiento del sistema escalafonario, existirán y deberán mantenerse actualizados, los siguientes instrumentos:

- 1) Manual de evaluación de puestos, que contiene los factores que sirvan de base para valorar las funciones o actividades de los puestos;
- 2) Manual de clasificación de puesto, que concentra los puestos en

grupos homogéneos en cuanto a su evaluación, ubicándolos en la clase correspondiente;

- 3) Tabuladores de Salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador en el que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe;
- 4) Manual de calificación al mérito personal, que contiene las disposiciones generales que permiten calificar el rendimiento y demás factores comprendidos en el mismo;
- 5) Reglamento de Administración del Sistema, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso, el cual será elaborado de común acuerdo entre las partes;

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

**CLAUSULA No. 23.- COMISION MIXTA DEL ESCALAFON.**

La comisión Mixta del Escalafón a fin de garantizar un proceso veraz, confiable y ordenado, tendrá bajo su responsabilidad en todo aquello que se relacione con el sistema escalafonario, lo siguiente:

- a) Emitir en última instancia su opinión en la adjudicación de plazas nuevas o vacantes;
- b) Vigilar porque se cumplan los requisitos de los puestos de trabajo;
- c) Atender y opinar sobre las solicitudes de reclasificación de puestos de trabajo;
- d) Supervisar el manejo de las bolsas de trabajo a nivel nacional, con el objeto de garantizar el adecuado y correcto uso de las mismas; y
- e) En general, emitir opinión en todo aquello que se relacione con el adecuado funcionamiento del Sistema Escalafonario.

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

**CLAUSLA No. 24.- PROMOCION INTERNA.**

Tendrán opción en general a ocupar puestos nuevos o vacantes todos los trabajadores del instituto que cumplan con los requisitos exigidos por el puesto, de acuerdo con las especificaciones del mismo, los cuales previamente serán fijados por la Sección de Remuneraciones del Departamento de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la opinión de la Comisión Mixta del escalafón en cuanto al cumplimiento de los requisitos del puesto.

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

- a) Dentro del personal de la dependencia donde se crea el puesto o se da la vacante. De no ser posible realizar la selección a este nivel se procederá a:
- b) Seleccionar dentro de la Sección, Servicio, Departamento, División o Unidad correspondiente.

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

De no ser posible realizar la selección se procederá a:

- c) Promover Concurso Institucional.

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

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

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

**CLAUSULA No. 25.- RECLUTAMIENTO EXTERNO.**

El reclutamiento, selección y admisión de trabajadores, para conformar las bolsas de trabajo y ocupar puestos nuevos o vacantes y habiéndose agotado las disposiciones establecidas en las cláusulas "PROMOCION INTERNA" y "SUSTITUCIONES", se hará mediante procedimientos técnicos de administración de personal, que garanticen al Instituto el contar con personal idóneo y de la mejor calidad humana posible, para tal efecto, el Departamento de Administración de Recursos Humanos realizará las pruebas correspondientes. La Administración de las bolsas de trabajo en el área de salud, es responsabilidad del director de cada centro de atención y en las demás dependencias, de la jefatura correspondiente. Los listados de las personas que conforman las bolsas de trabajo serán proporcionados a los representantes sindicales de sus respectivos centros de trabajo, por los directores o jefaturas correspondientes. La Comisión Mixta del Escalafón dispondrá de listados de las personas que conformen las bolsas de trabajo y vigilará el cumplimiento del proceso anterior. Los criterios que se aplicarán para que un trabajador interino ocupe una plaza nueva o vacante, serán los siguientes: antigüedad, tiempo de servicio y las respectivas evaluaciones de su trabajo; tendrán prioridad los interinos que conforman la bolsa de trabajo del lugar donde se llenará la plaza. Los trabajadores que ingresen al Instituto recibirán la orientación sobre el Contrato Colectivo de trabajo, la cual será impartida por el Sindicato. La orientación sobre seguridad social será impartida por el Instituto.

**CLAUSULA No. 26.- EVALUACION DEL MERITO PERSONAL.**

La evaluación del mérito personal forma parte del Sistema Escalonario, será vigilado por la Comisión Mixta del Escalafón y tiene por objeto: determinar

el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

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

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, serán evaluados por los miembros de la Comisión de Honor y Justicia de dicha Asociación y los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, así: Los representantes del Instituto por la Dirección General y los representantes del Sindicato en dicha comisión, por el Secretario General del mismo.

Los trabajadores podrán pedir revisión al ser notificados de su calificación, petición que se hará por escrito en el mismo formulario de evaluación, el cual deberá tener un espacio para tales efectos, pudiendo no firmar la notificación respectiva; de la revisión conocerá la Comisión Mixta del Escalafón, quien se avocará al jefe para que explique la calificación de la evaluación realizada. Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará en el mes de enero del siguiente año al que se realice la evaluación.

#### CLAUSULA No. 27.- SUSTITUCIONES.

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

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

#### CLAUSULA No. 28.- TABULADORES DE SALARIOS.

Los tabuladores de salarios, forman parte del Sistema Escalonario y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva y los autorizados por el Consejo Directivo conforme lo faculta la Ley. Dichos incrementos deberán aplicarse a la estructura de los tabuladores bajo cualquiera de las formas siguientes:

- a) Por porcentaje;
  - b) Por cantidades fijas; y
  - c) Otras formas que de mutuo acuerdo determinaren las partes. La ubicación de los trabajadores en su intervalo retributivo correspondiente, se modificará;
- a) Por promociones o reubicaciones internas del trabajador a otra clase;
  - b) Por revisión de puesto y ubicación de éste a clase diferente; y
  - c) Incremento salarial. No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado.

**CLAUSULA No. 29.- TRASLADOS Y PERMUTAS DE LOS TRABAJADORES.**

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

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

**CLAUSULA No. 30.- REVISION DEL SISTEMA ESCALAFONARIO.**

Ambas partes se comprometen a revisar y actualizar, así como, rediseñar en forma parcial o general el Sistema Escalafonario, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables, dentro de los seis meses siguientes a la firma de este Contrato. Las recomendaciones y conclusiones constituirán una revisión parcial o completa del Sistema Escalafonario y en tal sentido el Instituto, en la medida de sus posibilidades, se obliga a implementarlas gradualmente durante la vigencia del presente Contrato.

**CAPITULO V****JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL, DIAS DE ASUETO Y TRABAJO EXTRAORDINARIO****CLAUSULA No. 31.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS.**

Los horarios y turnos de trabajo serán establecidos por el Instituto en atención al mejor servicio, los cuales se incorporarán al Reglamento Interno de Trabajo.

El Instituto fijará originalmente los horarios de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con el Sindicato. Los casos de desacuerdos serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, a la índole de las labores del Instituto y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido. La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas y se pagará conforme lo establece el Código de Trabajo. Sin embargo, por necesidad del servicio podrá pactarse jornada nocturna de ocho horas con el pago correspondiente de la hora en exceso de siete.

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

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

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

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

**CLAUSULA No. 32.- DESCANSO SEMANAL.**

Los trabajadores en general tendrán derecho a dos días continuos de descanso semanal remunerados, por cada semana laboral. El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al séptimo día. Los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

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

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

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

**CLAUSULA No. 33.- DIAS DE ASUETO.**

El personal del Instituto gozará de asueto remunerado durante los días siguientes:

- a) primero y dos de enero;
- b) jueves, viernes y sábado de la semana santa,

- c) primero de mayo,
- d) diez de mayo, Día de la madre;
- e) día del trabajador de la seguridad social,
- f) quince de septiembre;
- g) dos de noviembre;
- h) dieciséis de diciembre (Día de la Constitución del Sindicato); e
- i) veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre.

Además los trabajadores que laboran en la zona metropolitana de San Salvador, gozarán de asueto remunerado los días tres, cuatro, cinco y seis de agosto, y los que trabajan fuera de dicha zona, lo gozarán de igual manera los días tres, cinco y seis de agosto y el día principal de la festividad más importante del lugar.

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

**CLAUSULA No. 34.- TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie orden del jefe inmediato superior o de quien haga sus veces; no obstante, será decisión del trabajador aceptar laborar en dicho tiempo; salvo lo dispuesto en la cláusula "OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES" de este contrato.

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

**CLAUSULA No. 35. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria efectiva, con recargo consistente en el ciento por ciento sobre el salario básico por hora;
- b) El trabajo en día señalado como de descanso semanal, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, sin perjuicio del tiempo de descanso compensatorio;
- c) El trabajo en día señalado como asueto, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora;
- d) El trabajo comprendido en las letras b) y c) en que se labore tiempo que exceda a la jornada ordinaria, con recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora; pero el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día;
- e) El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente; y
- f) Los servicios médico-odontológicos a cargo de la partida hora-médico, serán dedicados únicamente a cubrir el aumento de las necesidades que se presenten y que no puedan ser atendidas por el personal de planta dentro de su horario normal de trabajo.

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

**CAPITULO VI  
ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

**CLAUSULA No. 36.- DERECHO DE ESTABILIDAD.**

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

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

**CLAUSULA No. 37.- INAMOVILIDAD SINDICAL.**

Gojarán de inamovilidad: Los miembros que integran la Junta Directiva General, los Representantes Sindicales a que se refiere la Cláusula número cuatro de este contrato, los Miembros de la Comisión Mixta del Escalafón que representan al Sindicato, los Miembros del Fondo de Protección que representan al sindicato, los Miembros del Comité de Seguridad e Higiene Industrial que representan al Sindicato, los miembros del Comité de Administración de la Despensa Familiar que representan al Sindicato, los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda del Sindicato, el miembro de cada Subcomisión Mixta del Escalafón que representen al Sindicato en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután, los miembros de la Comisión de Becas que representan al Sindicato y hasta un máximo de cinco trabajadores que resultaren electos en Asamblea para conformar la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y que no gocen de la protección de la presente cláusula, por el tiempo que dure la negociación de dicho contrato; y en

consecuencia, no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.

## CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

### CLAUSULA No. 38.- VACACIONES.

Las vacaciones se podrán otorgar a los trabajadores bajo los sistemas de período único, período fraccionado o la combinación de ambos según convenga a los intereses del Instituto.

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

- 1) De lunes de la Semana Santa a martes de Pascua, ambos días inclusive;
  - 2) Del primero al Siete de agosto, ambas fechas inclusive y
  - 3) Del veintiuno al treinta y uno de diciembre, ambas fechas inclusive.
- Las vacaciones serán remuneradas con una prestación económica equivalente al salario ordinario partiendo de veintiséis días y con el recargo porcentual de acuerdo a los rangos de antigüedad, de la manera siguiente:
- a) para quien tuviese hasta cinco años de servicio el noventa por ciento,

de su salario básico correspondiente a veintiséis días;

- b) Para quien tuviese más de cinco años hasta diez años de servicio el noventa y cinco por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiséis días;
- c) Para quien tuviese más de diez años hasta quince años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiséis días;
- d) Para quien tuviese más de quince hasta veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintisiete días; y
- e) Para quien tuviese más de veinte años de servicio el ciento por ciento de su salario básico ordinario correspondiente a veintiocho días. El recargo en concepto de vacaciones se devengará en relación a cada uno de los períodos de las mismas, y se pagará al inicio del período único o del último período fraccionario, según el caso. Para tener derecho al período de veintiún días de vacaciones continuas, los trabajadores deberán acreditar un año de trabajo continuo en el Instituto y un mínimo de doscientos días trabajados en dicho año, aunque no estén obligados a trabajar el máximo de horas ordinarias en cada día.

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

A los trabajadores que por cualquier motivo no gocen de los tres períodos de vacaciones fraccionadas, el Instituto únicamente les reconocerá la remuneración y el recargo correspondiente a los períodos de goce de vacaciones.

Los años de trabajo continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto y vencerá en la fecha correspondiente a cada uno de los años posteriores.

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

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

- 1) El salario ordinario que devengue a la fecha de inicio del período único o del último de los períodos fraccionados de vacaciones, cuando el salario se hubiese fijado por unidad de tiempos; y
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha de iniciación del período único o de cada uno de los períodos fraccionados de vacaciones, según el caso, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Cuando la necesidad de los servicios o índole de las labores, lo requiera, podrá cambiarse, a los trabajadores su sistema de goce de vacaciones; pero una comisión bipartita velará para que al efectuarse los cambios no desmejoren los servicios ni se perjudique a los trabajadores. El Instituto cumplirá con lo dispuesto en el Artículo 184 del Código de Trabajo en los casos en que corresponda.

**CLAUSULA No. 39.-AGUINALDO.**

Los trabajadores del Instituto tendrán derecho a recibir una prestación en dinero, en cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo. El Instituto estará obligado al pago del cien por ciento del salario de los trabajadores cuando estos tuvieren un año o más de estar a su servicio.

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

El pago en concepto de aguinaldo deberá entregarse a los trabajadores en el lapso comprendido, entre el doce y el quince de diciembre de cada año. Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomarán en cuenta:

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

Perderán totalmente el derecho a aguinaldo los trabajadores que en dos meses sean o no consecutivos, durante el período comprendido entre el doce de diciembre anterior al once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de tres faltas de asistencia injustificada al trabajo aunque éstas fueren sólo de medio día. Para los trabajadores con más de un año de servicio en el ISSS, las licencias sin goce de sueldo, no afectarán esta prestación siempre que hayan laborado para el ISSS ocho meses como mínimo en el período de un año comprendido

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

#### CLAUSULA No. 40.- PRIMA ESPECIAL.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero en cada año de trabajo, con el pago correspondiente al mes de junio, que será regulada conforme la siguiente tabla:

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

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

- a) El salario que devengue a la fecha en que deba pagarse la prima, cuando el salario hubiere sido fijado por unidad de tiempo; y

- b) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba pagarse la prima, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario.

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

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

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

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

**CLAUSULA No. 41.- ALIMENTACIÓN Y PAUSA PARA TOMAR ALIMENTOS.**

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

Al personal que labore en arsenal, lavandería y alimentación y dietas, que se le ha venido dando alimentación, se le mantiene dicha prestación. Para el resto de trabajadores a su servicio, el Instituto proporcionará en concepto de ayuda económica, para que éstos puedan proveerse de sus alimentos cuando quedare comprendido dentro de su jornada de trabajo, el tiempo que corresponda tomar aquellos, un subsidio en dinero, equivalente a la cantidad de siete colones con cincuenta centavos (¢7.50) diarios, equivalente a ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$0.86) por cada día efectivamente elaborado.

\$ 0.86  
 ¢ ( 72 32.68

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

**CLAUSULA No. 42.- VENTA DE ALIMENTOS.**

El Instituto se obliga, de acuerdo con las disponibilidades de espacio que ofrezcan los edificios, a permitir la instalación y funcionamiento de puestos de venta de alimentos preparados para el consumo inmediato, para que los trabajadores, los asegurados y sus beneficiarios puedan proveerse de comida. El Instituto al conceder los permisos para la operación de tales puestos de venta, señalará obligaciones al concesionario de observar orden e higiene y cobrar precios justos. Los Directores de los Centros de Atención o jefes de las Dependencias donde funcionen puestos de venta de alimentos, vigilarán conjuntamente con el correspondiente Representante Sindical, su adecuado funcionamiento. Cuando a juicio del Sindicato se viole lo señalado anteriormente,

lo hará del conocimiento de la Dirección General, la que tomará las providencias del caso.

**CLAUSULA No. 43.- UNIFORMES Y ROPA ESPECIAL.**

El Instituto proporcionará a los trabajadores que de conformidad a la índole de su trabajo, necesiten uniformes y/o ropa especial para el desempeño de sus labores, cuatro equipos anuales de buena calidad. La tela para uniformes será entregada en el mes de mayo de cada año y los zapatos, en dos entregas, mayo y noviembre de cada año.

El uso de los uniformes proporcionados por el instituto a sus trabajadores, es de carácter obligatorio para el desempeño de sus labores. A los trabajadores que ingresen a trabajar permanentemente se les dotará a la mayor brevedad posible de sus respectivos uniformes o ropa especial. Como parte de la ropa especial de trabajo, el instituto en igual número de los uniformes que reciban por año, proporcionará zapatos a enfermeras graduadas, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicio, técnicos en mantenimiento, mensajeros que se transportan a pie, personal de lavandería, personal de alimentación y dietas, vigilancia, motoristas, técnicos de arsenal quirúrgico y otros trabajadores que las partes de mutuo acuerdo determinen que lo necesitan. El instituto cumplirá con la obligación contenida en esta cláusula, proporcionando la tela y el valor de la confección cotizada por el instituto, así como los zapatos o el valor de los mismos cotizados por el instituto.

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

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

A todos los trabajadores sociales, de terapia física y psicólogos clínicos que se desempeñan como tales, se les proporcionará como uniforme, gabachas. Los zapatos mencionados anteriormente se proporcionarán de acuerdo al instructivo para la creación y uso de uniformes de los trabajadores del instituto y para cuyo efecto se modificará en tal sentido, con la participación del instituto y el sindicato.

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

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

#### **CLAUSULA No. 44.- LOCAL PARA CAMBIARSE DE ROPA.**

En los lugares de trabajo, en donde por la índole de las labores que desempeñan los trabajadores éstos requieran local para cambiarse de ropa, el instituto se los proporcionará con separación de sexos, convenientemente amueblados y con casilleros para guardar sus prendas personales con toda seguridad.

#### **CLAUSULA No. 45.- TRANSPORTE.**

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

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

En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el Instituto les concederá por días laborados siete colones con cincuenta centavos diarios (¢7.50) equivalente a ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$0.86) en concepto de subsidio para que puedan transportarse. Si las tarifas del transporte colectivo aprobadas por el Ministerio de Economía sufrieren algún cambio oficial, ésta cláusula podrá ser revisada por ambas partes.

#### **CLAUSULA No. 46.- VIÁTICOS.**

El Instituto reconocerá gastos por viáticos por cuota diaria a sus trabajadores cuando salgan de la sede de su trabajo, en cumplimiento de misión oficial dentro de la jornada de trabajo, cuando la misión exceda de siete horas en el territorio de la República y por orden de sus respectivos jefes; excepto cuando la misión oficial se realice de las Unidades situadas en el Municipio de San Salvador, hacia los centros de atención de: Ilopango, Nueva San Salvador, Apopa, Mejicanos y el Hospital Neumológico, viceversa y entre sí. El viático será de cuarenta y cinco colones (¢45.00) equivalente a cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) diarios a todos los niveles cuando la misión se realice en el mismo día. Cuando en el desempeño de la misión oficial, el trabajador tuviere que pernoctar, el viático será de cien colones (¢100.00) diarios equivalente a once dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$11.43) más el hospedaje. El costo del hospedaje será cubierto por el Instituto a través de los fondos circulantes locales donde se realice la misión o se constituya la sede de trabajo o anticipos otorgados a los trabajadores, quienes lo liquidarán con los comprobantes otorgados por el establecimiento que prestó el servicio de hospedaje.

El instituto y el sindicato velarán para que se seleccionen lugares de hospedaje que garanticen seguridad y comodidad adecuados a los trabajadores. Cuando el trabajador en el desempeño de la misión oficial tuviere que exceder su jornada ordinaria de trabajo o laborar en días de descanso semanal o de asueto, tendrá derecho a la cuota de viático y a la remuneración del tiempo extraordinario.

Asimismo, el personal que pernocte tendrá derecho a cuarenta y cinco colones (¢45.00) equivalente a cinco dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$5.14) de viáticos correspondientes a su día de regreso independientemente de su hora de retorno.

#### **CLAUSULA No. 47.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD.**

El Instituto pagará el ciento por ciento del salario a los trabajadores que se incapaciten por todo el tiempo que dure la incapacidad. Para tales efectos el trabajador sólo presentará a su jefe inmediato el certificado de incapacidad.

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

#### **CLAUSULA No. 48.- DESPENSAS FAMILIARES.**

Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores.- Una comisión bipartita administrará el buen funcionamiento de esta prestación; para tal efecto se elaborará un reglamento especial, en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la inscripción de este contrato.

#### **CLAUSULA No. 49.- VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.-**

El Instituto se compromete a realizar gestiones ante los organismos correspondientes, a fin de que sus trabajadores adquieran vivienda propia.

Así mismo, se obligan a realizar las gestiones necesarias a fin de que instituciones crediticias de cualquier índole, financien la prima que se exija para la obtención de la vivienda, en caso de que el trabajador interesado lo solicite.

#### **CLAUSULA No. 50. CONTRIBUCIÓN PARA INSTALACIONES SOCIALES, CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS.**

Para el fomento de las actividades sociales, culturales, artísticas y deportivas, el Instituto se compromete a habilitar instalaciones en la ciudad de San Salvador, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel; lo mismo que comprar o construir canchas deportivas en cada una de las localidades mencionadas.

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

Para la construcción o compra y equipamiento de las instalaciones y canchas dichas, el Instituto aportará anualmente la suma de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢ 400,000.00) equivalente a cuarenta y cinco mil setecientos catorce dólares con veintiocho centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28) hasta completar su adquisición, construcción y equipamiento.

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

El sindicato tiene derecho a participar en la programación de los eventos

y a vigilar conjuntamente con el Instituto, el funcionamiento adecuado de dichas instalaciones y canchas.

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

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

**CLAUSULA No. 51.- CONTRIBUCIÓN PARA SALUD.-**

Para asistencia Médico-Odontológica, a los hijos mayores de doce y hasta veintiún años cumplidos de edad, así como los padres de todos los trabajadores, afiliados o no al Sindicato, el Instituto proporcionará:

- a) Consulta externa médico-odontológica, en sus centros de atención,
- b) NOVECIENTOS MIL COLONES (¢ 900,000.00), equivalente a ciento dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$102,857.14), que el Instituto entregará al Sindicato como reintegro de los gastos que éste verifique en medicinas y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación, excepto lo establecido en la letra a) de esta cláusula a los hijos mayores de doce años y hasta veintiún años cumplidos de edad y de los padres de todos los trabajadores del Instituto, afiliados o no al Sindicato.- Esta cantidad será entregada cada año de la vigencia de este contrato y de sus prorrogas.- Para operativizar la asistencia, el Instituto otorgará al Sindicato en el mes de enero de cada año en concepto de anticipo, la cantidad de Doscientos Cincuenta Mil Colones (¢250,000.00) equivalente a veintiocho mil quinientos setenta y un dólares con

cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$28,571.43) y contra la liquidación de este anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad; el mismo procedimiento se seguirá para la erogación del tercer anticipo por igual cantidad y con la liquidación de este último anticipo se hará entrega de los ciento cincuenta mil colones restantes (¢150,000.00) equivalente a diecisiete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$17,142.86), completándose con esta última, la cantidad de novecientos mil colones (¢ 900,000.00). Los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta prestación.- El sindicato podrá obtener a precio de costo del Instituto, las medicinas y la hospitalización; comprometiéndose las partes a establecer las reglas que regularan esta prestación; y

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

**CLAUSULA No. 52.- CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES.**

El Instituto para que el Sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este Contrato la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢400.000.00) equivalente a cuarenta y cinco mil setecientos catorce dólares con veintiocho centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28), en la forma siguiente:

- 1) CIENTO VEINTICINCO MIL COLONES (¢125,000.00) equivalente a catorce mil doscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$14,285.71) de una sola vez en concepto de anticipo, durante el mes de enero de dos mil cinco y así sucesivamente en cada año de vigencia del contrato; y
- 2) Contra la liquidación del anterior anticipo el Instituto entregará una segunda cuota de igual cantidad y con la liquidación de este último anticipo se hará entrega de los ciento cincuenta mil colones restantes (¢150,000.00) equivalente a diecisiete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$17,142.86), completándose con esta última la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢400.000.00), los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta Cláusula.

**CLAUSULA No. 53.- ANTEOJOS PARA LOS TRABAJADORES.**

El Instituto proporcionará a sus trabajadores que lo necesiten el valor en dinero de anteojos, aros y lentes monofocales y bifocales; lentes de contacto duros y blandos, cuando los mismos sean prescritos por primera vez por médicos especialistas del Instituto.

La cantidad a reintegrar a cada trabajador en concepto de esta cláusula en ningún caso podrá exceder la cantidad de UN MIL QUINIENTOS COLONES (¢ 1,500.00) equivalente a ciento setenta y un dólares con cuarenta y dos centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$171.42). Las condiciones de lujo o estética, como fotocromático, aro de oro, etc, serán costeados por el interesado.

La reposición de lentes será procedente cuando se trate de:

- a) Modificaciones en la graduación. Cuando así sea autorizado por los especialistas del ISSS.

- b) Cuando hayan sido destruidos en un accidente de trabajo, lo cual deberá comprobarse, en cuyo caso se repondrán todas las veces que sean necesarias.

- c) Cuando su destrucción suceda en el desempeño de sus funciones aunque el trabajador no sufra daño físico alguno. En este caso se admitirá la prueba testimonial.

**CLAUSULA No. 54.- FONDO DE PROTECCIÓN.**

A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:

- a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuando éstos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula número cincuenta y cinco de este Contrato;

- b) Complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;

- c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;
- d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores al servicio del Instituto hasta por la cantidad de CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA COLONES (¢43,750.00) equivalente a cinco mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$ 5,000.00), con una tasa de interés de un punto más a la tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por el 100% de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula; y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta 60 meses.
- e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento;
- f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y
- g) Otras que las partes convengan oportunamente.

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

fecha del inicio de su funcionamiento.

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

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

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

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

**CLAUSULA No. 55.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.**

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

**CLAUSULA No. 56.- AYUDA EN CASO DE MUERTE.**

En caso de muerte de un trabajador al servicio del Instituto, inmediatamente

después de tener comprobado legalmente el fallecimiento, éste pagará una cantidad equivalente a seis meses de su salario, a los beneficiarios que apareciesen inscritos en el registro a que se refiere la cláusula "SEGURO DE VIDA" o a sus herederos, sin perjuicio de las prestaciones contempladas en la ley y Reglamentos del Seguro Social, a favor de los beneficiarios del fallecido.

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

#### CLAUSULA No. 57.- SEGURO DE VIDA.

Los beneficiarios de un trabajador que fallezca recibirán SESENTA MIL COLONES (¢60,000.00) equivalente a seis mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$6,857.14), en concepto de seguro de vida. Para el anterior efecto, el Instituto llevará un registro especial de beneficiarios. En el caso que el trabajador no tenga registrado beneficiarios, esta prestación se otorgará a sus herederos declarados.

#### CLAUSULA No. 58.- DESCANSO PRE-NATAL.

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

## CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

### CLAUSULA No. 59.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

Para efectos de vigilar que se cumplan las reglas generalmente establecidas en el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, existirá en el Instituto un Comité de Seguridad e Higiene Industrial el cual estará integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes del Sindicato. Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Dirección General y a la Junta Directiva del Sindicato para su cumplimiento. El Comité podrá recomendar la creación de subcomités según las necesidades. Para el cumplimiento de sus objetivos, el Comité contará con el asesoramiento de la División de Salud, a través de su programa de Salud Ocupacional. Las recomendaciones que el Comité dictare serán implementadas en el tiempo que éste considere conveniente según la situación analizada. Caso contrario, cualquiera de las partes podrá denunciar o demandar las intervenciones a las autoridades competentes.

### CLAUSULA No. 60.- BAÑOS Y LAVAMANOS.

El Instituto se obliga a instalar baños, lavamanos y en general a proporcionar el equipo de seguridad e higiene para uso de los trabajadores, en los consultorios, centros hospitalarios, laboratorios, almacenes, archivos, etc., en los mismos que en los lugares en que se trabaje en ambiente expuesto a polvo, humos o vapores; así como en aquellos en que se utilicen materiales venenosos o corrosivos. La División de Salud del Instituto, a través del Programa de Salud Ocupacional, vigilará que esta cláusula se cumpla estrictamente, contemplando las medidas disciplinarias aplicables. El trabajador deberá utilizar los equipos especiales de protección, tales como máscaras, cascos y anteojos especiales. Asimismo, el Instituto se compromete a mantener agua potable en todas las unidades, oficinas, hospitales, en cantidad suficiente para el consumo de los derechohabientes y trabajadores.

**CLAUSULA No. 61.- MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES.**

El Instituto se obliga a proveer en los lugares de trabajo, donde no haya facilidades médico-hospitalarias, las medicinas, materiales y útiles necesarios para la atención de emergencia que ocurran a los trabajadores durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios y la atención requerida. En el cumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, deberá señalar los lugares que requieran de los botiquines.

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

**CLAUSULA No. 62.- NORMAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE RADIOLOGÍA Y COBALTOTERAPIA.**

El Instituto observará las siguientes normas para el personal expuesto a radiaciones tales como Rayos X, Cesium, cobalto y otras:

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

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

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

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

Toda sobre exposición a radiación es una contravención a los reglamentos sobre seguridad e higiene industrial y ambas partes velarán para que los trabajadores no se expongan a las mismas.

**CAPITULO IX  
PRESTACIONES Y OBLIGACIONES  
A FAVOR DEL SINDICATO**

**CLAUSULA No. 63. RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.**

El Instituto se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente, al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces, de la siguiente manera: el cincuenta por ciento el día veintitrés de cada mes y el restante cincuenta por ciento dentro de los siete días hábiles del siguiente mes de efectuadas las retenciones.

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

**CLAUSULA No. 64. LOCAL PARA EL SINDICATO.**

Durante la vigencia del presente Contrato, el Instituto se compromete a construir o habilitar en terreno de su propiedad o a adquirirlo, situado de ser posible en las inmediaciones de sus Oficinas Centrales, un local para el Sindicato en el que éste desarrolle sus actividades administrativas normales. Seguirán funcionando los locales existentes en cada uno de los Centros Regionales de Santa Ana, San Miguel y Sonsonate.

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

**CLAUSULA No. 65. DE LA LEY DE SALARIOS Y PRESUPUESTO GENERAL.**

El Instituto entregará anualmente al Sindicato, copia de la Ley de salarios en lo relativo al Instituto; y de las disposiciones especiales de la Ley del Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales

Autónomas, aplicables al Instituto.

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

## CAPITULO X DISPOSICIONES GENERALES

**CLAUSULA No. 66. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

El Instituto contrae la obligación de elaborar un anteproyecto de Reglamento Interno de Trabajo, dentro del plazo de tres meses contados a partir de la inscripción de este contrato; para tal efecto presentará al Sindicato dentro del plazo señalado el anteproyecto correspondiente. El Sindicato dispondrá de un plazo de cuarenta y cinco días para presentar sus observaciones, caso contrario se dará por aceptado.

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

**CLAUSULA No. 67. FIANZAS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES.**

El Instituto pagará las primas correspondientes a las fianzas de sus trabajadores cuando éstas sean necesarias para el desempeño de sus cargos.

**CLAUSULA No. 68. ASISTENCIA JURÍDICA.**

Cuando los trabajadores sean procesados judicialmente por hechos ocurridos en el cumplimiento de sus obligaciones como servidores del Instituto,

a causa, con motivo o con ocasión de las mismas, sin que de las circunstancias del hecho pudiere determinarse culpabilidad de su parte y siempre que el hecho no fuere cometido contra los intereses del Instituto, éste se obliga a llevar por conducto de sus abogados, la defensa del trabajador afectado y a cubrir el importe de los gastos a que diere lugar el proceso.

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

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

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

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

**CLAUSULA No. 69. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS.**

Los trabajadores del Instituto, al contraer deudas provenientes de créditos concedidos por Bancos, Compañías Aseguradoras, Instituciones de crédito o Sociedad y Asociaciones Cooperativas, legalmente constituidas, podrán autorizar al Instituto, para que de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos y pagos necesarios para la extinción de tales deudas. La autorización se otorgará por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable. El Instituto cesará en los descuentos que efectúa al trabajador, al recibir

documentación que permita hacerlo.

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

**CLAUSULA No. 70. FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE EL INSTITUTO Y EL SINDICATO.**

Los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato, deberán constar en Acta, la que será redactada conjuntamente y firmada por el Director General y/o sus representantes legales o apoderados de aquel y el Secretario General de éste, y/o las secretarías de Organización y Primero de Conflictos o sus apoderados legalmente constituidos.

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

**CLAUSULA No. 71. INVALIDEZ DE ARREGLOS, CONVENIOS Y TRANSACCIONES.**

Los arreglos, convenios y transacciones entre el Instituto y sus trabajadores que contraríen las disposiciones de este Contrato, se tendrán por no escritas y por ende, sin valor alguno.

**CLAUSULA No. 72. SOLUCIONES DE QUEJAS Y CONFLICTOS.**

Con el propósito de mantener, mejorar y estrechar la armonía entre el Instituto y sus trabajadores, las partes contratantes se comprometen a someter

previamente la solución de los conflictos individuales que surgieren relacionados con la prestación de servicios o cuando esté siendo afectado lo establecido en este Contrato, al conocimiento de los representantes del Instituto en la dependencia respectiva y de los representantes del sindicato a que se refiere la cláusula "REPRESENTANTES DEL SINDICATO" de este Contrato. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta cláusula, los representantes del Sindicato, no tendrán restricciones dentro de su jornada laboral para buscar con los representantes del Instituto, la solución a los conflictos que ahí surjan. En última instancia se discutirán dichos conflictos por la Dirección General y/o sus apoderados y los Representantes Legales del Sindicato. Tratándose de conflictos colectivos por el sindicato conocerá su Junta Directiva, quien podrá encomendar su conocimiento a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

#### **CLAUSULA No. 73.- SUSPENSION COLECTIVA DE TRABAJADORES.**

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

#### **CLAUSULA No. 74.- REGLAMENTOS DERIVADOS DEL CONTRATO.**

Los reglamentos que se emitan en virtud de las disposiciones del presente contrato, deberán dictarse de común acuerdo por las partes y se tendrán por incorporados a éste.

#### **CLAUSULA No. 75.- DE LA INTERPRETACION DEL CONTRATO.**

Los conflictos derivados por la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este contrato, serán sometidos por las partes a las autoridades competentes conforme a la ley.

#### **CLAUSULA No. 76.- CORRESPONDENCIA.**

La correspondencia entre el Instituto y el Sindicato deberá cursarse entre el Director General de aquél y el Secretario General de éste o entre quienes hagan sus veces.

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

#### **CLAUSULA No. 77.- DERECHO DE ASESORES.**

Los representantes del Instituto y el Sindicato, al tratar sobre asuntos jurídicos, económicos, administrativos o técnicos de carácter individual o colectivo, podrán hacerse acompañar de los asesores que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz en las discusiones.

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

Expresamente se declara:

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

**CLAUSULA No. 79. – SALARIOS.**

Ambas partes se comprometen a discutir un incremento salarial hasta que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual ambas partes se comprometen a utilizar el procedimiento y exigencias de la Cláusula 80 del Presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA No. 80. – VIGENCIA.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá un plazo de tres años contados a partir de su inscripción en el registro que para tal efecto lleva la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes dentro de los noventa días anteriores a su vencimiento o de sus prorrogas solicite su revisión.

Solamente procederá la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo por variación de Condiciones económicas previo acuerdo de las partes y siempre y cuando la parte interesada en promover el conflicto demuestre técnicamente las razones en que fundamenten su pretensión de revisar el Contrato.

## **ABREVIATURAS**

**ISSS:** Instituto Salvadoreño del Seguro Social

**SIMETRISSS:** Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

**STISSS:** Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

**INPEP:** Instituto Nacional para empleados públicos.

**ARENA:** Alianza Republicana Nacionalista.

**FMLN:** Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional.

**UMO:** Unidad de mantenimiento del orden.