

PRESIDENCIA  
GERENCIA LEGAL  
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

GERENCIA GENERAL  
GERENCIA AEROPUERTO

**ADMINISTRACION CEPA**

Solicítase autorización para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo, negociado entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria y Conexos (SITTEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA).

=====

**SEGUNDO:**

**I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

Mediante el Punto Segundo del Acta número 2613, de fecha 6 de marzo de 2014, Junta Directiva acordó nombrar la Comisión Negociadora por parte de CEPA, con el objeto de iniciar la Etapa de Trato Directo para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria y Conexos (SITTEAIES).

Producto de la propuesta del pliego de peticiones presentado por SITTEAIES, con un contenido de ochenta y un cláusulas y un anexo a ser negociadas entre la Comisión de CEPA y del Sindicato en mención, y como resultado de las diez reuniones sostenidas, se lograron acuerdos en las ochenta y un cláusulas y el correspondiente anexo, los cuales integran el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable para los trabajadores y trabajadoras de CEPA en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, y para continuar con el proceso de legalización se hace necesaria la autorización de la Junta Directiva de CEPA.

**II. OBJETIVO**

Autorizar cada una de las ochenta y un cláusulas y el Anexo, que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria y Conexos (SITTEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA).

**III. CONTENIDO DEL PUNTO**

El acuerdo final de la negociación comprende la aprobación de las siguientes cláusulas:

**CAPÍTULO I**

**NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD

CLÁUSULA DOS: CAMPO DE APLICACIÓN-REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CLÁUSULA TRES: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y NO COACCIÓN

CLÁUSULA CUATRO: ESTABILIDAD LABORAL – SUSTITUCIÓN PATRONAL

## **CAPÍTULO II**

### **CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE DIRECCIÓN DEL PERSONAL**

CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN Y LA ASOCIACIÓN

CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y CUMPLIMIENTO

CLÁUSULA SIETE: REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

CLÁUSULA OCHO: TRABAJADORES POR CONTRATO

CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO

CLÁUSULA DIEZ: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS

CLÁUSULA ONCE: HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS

Cláusula Doce: Período de Gracia

Cláusula Trece: Trabajo en Tiempo Extraordinario

Cláusula Catorce: Descanso Semanal

Cláusula Quince: Días de Asueto

Cláusula Dieciséis: Permisos y Licencias

Cláusula Diecisiete: Justificación de Inasistencia al Trabajo

Cláusula Dieciocho: Uniformes, Equipos y Herramientas

Cláusula Diecinueve: Conservación de los Implementos de Trabajo

Cláusula Veinte: Capacitación

Cláusula Veintiuno: Expedientes Personales

Cláusula Veintidós: Clasificación y Valoración de Puestos

Cláusula Veintitrés: Sustituciones

Cláusula Veinticuatro: Plazas Nuevas

Cláusula Veinticinco: Derecho de Ascenso

Cláusula Veintiséis: Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y  
Plazas Vacantes

Cláusula Veintisiete: Término de Prueba

Cláusula Veintiocho: Movimiento de Personal

Cláusula Veintinueve: Autorización de Descuentos

Cláusula Treinta: No Discriminación por VIH

Cláusula Treinta y Uno: Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

Cláusula Treinta y Dos: Obligaciones y Prohibiciones Generales

## **CAPÍTULO III**

### **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

CLÁUSULA TREINTA Y TRES: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CLÁUSULA TREINTA Y CINCO: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES  
CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: CLÍNICAS MÉDICAS  
CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES  
CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA, CITOLOGÍA Y PRÓSTATA

#### **CAPÍTULO IV**

##### **GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: INAMOVILIDAD SINDICAL  
CLÁUSULA CUARENTA: LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES  
CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES  
CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES  
CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: VISITAS SINDICALES  
CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: SECRETARIA DEL SITTEAIES  
CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO: MANTENIMIENTO DEL LOCAL PARA EL SINDICATO  
CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL SITTEAIES  
CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: TABLERO O MURAL SINDICAL  
CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: CHARLA INFORMATIVA SINDICAL  
CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE: COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO

#### **CAPÍTULO V**

##### **PRESTACIONES SOCIALES**

CLÁUSULA CINCUENTA: BECAS  
CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: TRANSPORTE  
CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS EMPLEADOS DEL AEROPUERTO  
CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES: EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO NECESARIOS PARA RENOVAR  
LICENCIA Y HABILITACIONES DE CONTROLADORES DE TRÁFICO AÉREO,  
AIS,  
METEOROLOGÍA Y PERSONAL DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA  
CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: FIANZA DE FIDELIDAD  
CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO: ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

#### **CAPÍTULO VI**

##### **PRESTACIONES ECONÓMICAS**

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO  
CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: VACACIONES  
CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: PRIMA ESPECIAL  
CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: AGUINALDO  
CLÁUSULA SESENTA: AYUDA PARA COMPRAR MEDICINAS  
CLÁUSULA SESENTA Y UNO: AYUDA FAMILIAR  
CLÁUSULA SESENTA Y DOS: VIÁTICOS  
CLÁUSULA SESENTA Y TRES: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: INDEMNIZACIONES

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: COMPENSACIÓN POR VEJEZ, TIEMPO DE SERVICIO E INVALIDEZ

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: SEGURO DE VIDA COLECTIVO

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: AYUDA EN CASO DE MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

## **CAPÍTULO VII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

CLÁUSULA SETENTA: FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y EL SINDICATO

CLÁUSULA SETENTA Y UNO: CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES

CLÁUSULA SETENTA Y DOS: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: CASOS DE CONFLICTOS

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: CORRESPONDENCIA

CLÁUSULA SETENTA Y SEIS: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO

CLÁUSULA SETENTA Y SIETE: INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA SETENTA Y OCHO: APLICACIÓN PREFERENTE DE LA LEY

CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE: REGLAMENTACIONES FUTURAS

CLÁUSULA OCHENTA: TABULADOR SALARIAL

CLÁUSULA OCHENTA Y UNO: VIGENCIA Y APLICACIÓN

## **ANEXO I**

### **TABULADOR SALARIAL**

Asimismo, dentro de la Etapa de Trato Directo y como parte excluyente al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, se tomaron los siguientes acuerdos:

- 1- Nivelación salarial para seis trabajadores que actualmente reciben un salario ordinario mensual de Quinientos Sesenta y Nueve Dólares con Setenta y Seis Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$ 569.76), los cuales recibirán a partir de la vigencia del Contrato un salario ordinario mensual de Seiscientos Treinta y Cinco Dólares con Veintidós Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$ 635.22), equivalente al salario de la plaza de Técnico I. Adicional a esta nivelación también gozarán del incremento salarial comprendido en el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2- Nivelación salarial para siete trabajadores que actualmente reciben un salario ordinario mensual de Quinientos Sesenta y Nueve Dólares con Setenta y Seis Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$ 569.76), los cuales recibirán a partir de la vigencia del Contrato un salario ordinario mensual de Seiscientos Catorce Dólares con Ochenta y Ocho Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$ 614.88), equivalente al salario de la plaza de Auxiliar de Técnico I. Adicional a esta nivelación también gozarán del incremento salarial comprendido en el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores a los que se refieren estos acuerdos, son los siguientes:

NOMINA DE PERSONAL TECNICO DE RECIEN INGRESO A NIVELAR SEGUN NEGOCIACION DE CCT

No.	TECNICOS DE RECIEN INGRESO	NOMBRAMIENTO A ASIGNAR	SALARIO ACTUAL	SALARIO NIVELADO	DIFERENCIA PARA NIVELACION
1	FRANCISCO ERNESTO DIAZ DIAZ	TÉCNICO I OPERADOR	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
2	SANTIAGO ALIRIO HERNANDEZ VALLADARES	TÉCNICO I OPERADOR	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
3	JOSE VICENTE PINEDA VILLAVICENCIO	TÉCNICO I OPERADOR	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
4	OSCAR ANTONIO ZAVALA RODRIGUEZ	TÉCNICO I OPERADOR	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
5	JOSE LUIS RENDERO GONZALEZ	TÉCNICO I PLANTA DE AGUA POTABLE	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
6	RONALD IVAN FERNANDEZ GARCIA	TÉCNICO I ELECTRICISTA	\$ 569.76	\$ 635.22	\$ 65.46
7	ANIVAL DE JESUS FERNANDEZ RIVERA	TÉCNICO I ALBAÑILERÍA	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
8	ADEMIR ANTONIO RIVERA ARIAS	TÉCNICO I OPERADOR	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
9	DEYBI DONELI RENDERO DURAN	TÉCNICO I SERVICIOS DE TERMINAL	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
10	ENGRIS EVERALDO RIVERA RIVAS	TÉCNICO I PAVIMENTO	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
11	ENRIQUE ANIBAL ESCOBAR CARRILLO	TÉCNICO I PLANTA DE AGUA POTABLE	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
12	JOSE ANTONIO FUENTES GONZALEZ	TÉCNICO I FONTANERO	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12
13	JOSÉ ADÁN LOVO RIVERA	TÉCNICO I AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACIÓN	\$ 569.76	\$ 614.88	\$ 45.12

- 3- Otorgar el día treinta de julio del presente año, un bono único por el monto de Trescientos Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$350.00), a aquellos trabajadores y trabajadoras que devengan un salario ordinario mensual de hasta Un Mil Quinientos Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,550.00).

#### IV. MARCO NORMATIVO

Artículo 3, literal d) del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma; y, Artículos 271, 272 y 273, del Código de Trabajo.

Esta Junta Directiva considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, en el apartado IV, ACUERDA:

- 1° Autorizar cada una de las ochenta y un cláusulas y el Anexo I, que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria y Conexos (SITTEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), según el siguiente detalle:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AEROPORTUARIA DE EL SALVADOR Y CONEXOS (SITTEAIES)**

**CAPÍTULO I  
NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

**CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD**

En el contenido del presente Contrato, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma podrá designarse como “La Comisión” o “CEPA”; el Aeropuerto Internacional de El Salvador

Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, como “el Aeropuerto” o “la Empresa”; y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos como “el Sindicato” o “SITTEAIES”, y su Seccional por Empresa CEPA, como “la Seccional”.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo que se celebra entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y con personalidad jurídica, con domicilio principal en la ciudad de San Salvador, y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos, Asociación Profesional de Trabajadores y Trabajadoras, con personalidad jurídica, con domicilio en San Luis Talpa, Departamento de La Paz; tiene por objeto, regular durante su vigencia, las condiciones que regirán las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en y para el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, así como los derechos y obligaciones de la Comisión y del Sindicato, todo ello con el fin de armonizar los intereses de CEPA con los de los trabajadores y trabajadoras y dignificar las relaciones laborales entre la Comisión y los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios al Aeropuerto.

#### **CLÁUSULA DOS: CAMPO DE APLICACIÓN – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de CEPA que presten sus servicios en y para el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez. Asimismo, se continuarán aplicando sus disposiciones a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la Comisión se trasladen temporalmente a prestar servicios a otros establecimientos que pertenezcan a la misma.

Para los trabajadores y trabajadoras por nombramiento, cuyas plazas están contempladas en la Ley de Salarios de la Comisión, o por Contratos Individuales de Trabajo, se les aplicará el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto Internacional El Salvador, así como las disposiciones legales, administrativas y las prestaciones sociales que la Junta Directiva de la Comisión regule de manera especial.

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente del Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez con el Contrato Colectivo de Trabajo, en los primeros noventa días de la vigencia de éste. Del documento que se elabore para este efecto, se mandará a oír en consulta al Sindicato, con el propósito de conocer sus comentarios al respecto. La Comisión se compromete a hacer todas las gestiones que fueren necesarias, de conformidad a la Ley, para obtener la aprobación de lo negociado en el presente Contrato.

#### **CLÁUSULA TRES: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y NO COACCIÓN**

La Comisión reconoce y respeta la personalidad jurídica del Sindicato, para actuar como representante de todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a éste, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional de los mismos.

El Sindicato se reserva el derecho de interceder por los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en y para el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, no afiliados a éste, en lo que afecte sus intereses profesionales.

CEPA reconoce que los derechos consignados a favor de los trabajadores y trabajadoras son irrenunciables, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 52 de la Constitución de la República de El Salvador.

La Comisión y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, y no ejercerán ningún tipo de presión, directa o indirecta, para que éstos o éstas se afilien o desafilien, ni coacción al trabajador o trabajadora por el hecho de pertenecer o no al Sindicato, y participe en las actividades promovidas por esta organización, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades del Aeropuerto, para cuyos efectos la Comisión y el Sindicato se obligan a dar instrucciones a sus representantes patronales y sus afiliados, respectivamente, a efecto de que den entero cumplimiento a lo aquí dispuesto.

La Empresa se abstendrá de ejecutar por medios directos o indirectos, discriminaciones a los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 30 ordinal 5° del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA CUATRO: ESTABILIDAD LABORAL – SUSTITUCIÓN PATRONAL**

CEPA garantizará la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, en armonía con lo establecido en las normas nacionales e internacionales de carácter laboral debidamente ratificados.

La sustitución patronal no será causal de terminación de la relación laboral, ni afectará los derechos, prestaciones sociales y beneficios de los trabajadores y trabajadoras, originados por la prestación de sus servicios en el Aeropuerto, salvo que aquello fueren mejores en la empresa del patrono sustituto; dicha sustitución, en caso que ocurriese, se registrará por lo dispuesto en el Artículo 6 del Código de Trabajo.

En cuanto a los juicios o conflictos laborales pendientes, en caso de sustitución patronal, se estará a lo preceptuado en el Artículo 609 del Código de Trabajo.

Las partes reconocen que el concepto de sustitución patronal comprenderá además de la transferencia del centro de trabajo, aquellas situaciones de concesión, administración, arrendamiento, o cualquier otra figura que implique que CEPA encarga el manejo de las instalaciones o servicios que el Aeropuerto preste directamente por medio de su personal, a cualquier sujeto público o privado, nacional o extranjero, que se convierte en empleador sustituto y que en consecuencia, los derechos y obligaciones derivadas del presente Contrato Colectivo de Trabajo continuarán inalterables con él.

El SITTEAIES se reserva el derecho de adaptar su denominación a las situaciones laborales que se presentaren como producto de la sustitución patronal.

Cualquier transformación al interior del Aeropuerto sobre sustitución patronal o cambio de la figura jurídica de la Institución que preste el servicio aeroportuario en general, o en cualquiera de sus dependencias deberá garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cualquier cambio en el ordenamiento jurídico del Aeropuerto deberá ser consultado con el suscriptor del presente Contrato.

## **CAPÍTULO II**

### **CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE DIRECCIÓN DEL PERSONAL**

#### **CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN CON EL SINDICATO**

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus operaciones, la introducción de nuevos métodos de trabajo y también el derecho de establecer nuevas formas referentes a la operación de sus plantas, equipos y toda clase de bienes de la misma.

Lo anterior se hará en apego estricto a los criterios de participación del SITTEAIES, por medio de su Seccional, consignados en este Contrato, respetando el procedimiento establecido en los casos contemplados en las cláusulas que desarrollan lo relativo a “Plazas Nuevas”, “Derecho de Ascenso” y “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes” del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En el ejercicio de lo establecido en los párrafos precedentes, CEPA y el Aeropuerto respetarán los derechos que a favor de sus trabajadores y trabajadoras establezcan las leyes que les fueren aplicables. En el caso de la introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología, la Comisión lo comunicará al SITTEAIES, por medio de su Junta Directiva Seccional, con antelación, a efecto de que éste tenga conocimiento de los mismos y en el lapso de diez días hábiles, contados a partir del siguiente de la comunicación, pueda hacer las correspondientes observaciones y recomendaciones técnicas, con la finalidad que en la ejecución de estos cambios se garanticen la seguridad ocupacional y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

#### **CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y CUMPLIMIENTO**

Los trabajadores, trabajadoras y jefes se guardarán mutuamente respeto y consideración, absteniéndose de maltratarse de obra o de palabra.

Los trabajadores y trabajadoras acatarán las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo y nombramiento.

En casos de emergencia tales como: incendio, guerra, terremotos, epidemias y otros similares, los trabajadores y trabajadoras acatarán sin excusa alguna, las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores de emergencia, siempre y cuando estos no impliquen peligro a su integridad física, vida o salud, por falta de conocimiento en la actividad a realizar, o por no contar con el equipo de protección necesario para la misma.

El SITTEAIES, por medio de su Junta Directiva y la Gerencia del Aeropuerto vigilarán el cumplimiento de ésta cláusula, cerciorándose que tanto los Jefes como los trabajadores y trabajadoras se guarden mutuamente el debido respeto a su dignidad.

**CLÁUSULA SIETE: REPRESENTANTES PATRONALES Y/O EMPLEADOS DE CONFIANZA**

Para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 3 del Código de Trabajo, y especialmente de lo establecido en el ordinal 5° del Artículo 225 del mismo, la Comisión y el Sindicato reconocen al Gerente Aeroportuario, los Jefes y Subjefes de Departamentos, Unidades y Secciones y de la Terminal de Carga, como representantes patronales y empleados de confianza, y además, las personas que desempeñan los siguientes cargos, cualquiera que sea la denominación que se le de:

- a) REPRESENTANTES PATRONALES: Supervisores y Guardalmacenes;
- b) EMPLEADOS DE CONFIANZA: Secretaria y Ordenanza de la Gerencia Aeroportuaria, Secretarías de los Jefes de Departamento, Unidades, Secciones y Terminal de Carga; Agentes de Seguridad Aeroportuaria; Controladores de Tránsito Aéreo; Oficiales de Información Aeronáutica; Edecanes; Auditores de Tránsito Aéreo; Auditores de Aeródromos; Oficiales de Rampa.

CEPA respetará el derecho de ser afiliado al Sindicato a los representantes patronales y/o empleados de confianza; sin embargo, por disposiciones legales, éstos no podrán ser miembros de la Junta Directiva del SITTEAIES.

**CLÁUSULA OCHO: TRABAJADORES POR CONTRATO**

Los Contratos Individuales de Trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la Comisión, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo, literales a) y b) e inciso último del Artículo 25 del Código de Trabajo.

El trabajador y trabajadora bajo el régimen de contrato con plaza permanente firmará el contrato respectivo, al inicio de su relación laboral, el cual se considerará de carácter permanente y por tiempo indefinido, a menos que por la naturaleza de la contratación, se exprese plazo para su terminación.

En los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 del Código de Trabajo.

**CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO**

Los trabajadores y trabajadoras desempeñarán las labores correspondientes a sus cargos, con la diligencia, eficiencia, cuidado, responsabilidad y esmero apropiados, en el lugar y dentro de las horas señaladas para su ejecución.

A falta de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo a 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 salud y seguridad ocupacional que dicte el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y las que de conformidad a las Leyes o Reglamentos se emitan.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observaren en los servicios que la Comisión presta al público, y los jefes están obligados a buscar en el menor tiempo posible la solución de los problemas tales como los desperfectos en maquinaria y equipo de la Comisión, a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores y trabajadoras, a las y los usuarios y pasajeros, a las propiedades de la Comisión y a terceras personas.

#### **CLÁUSULA DIEZ: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS**

En los trabajos sujetos a horarios, la jornada ordinaria diurna no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales, y siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales para los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno nocturno.

En tareas peligrosas o insalubres, la jornada y semana laboral ordinarias no podrán exceder de siete horas diarias, y treinta y nueve horas semanales, si fueren diurnas, ni de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales si fueren nocturnas.

Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador y trabajadora. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Son labores insalubres aquellas que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, puedan causar daño a la salud de forma inmediata o posterior a los trabajadores y trabajadoras, y aquellas en que el daño pueda ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren.

La clasificación de las labores peligrosas o insalubres, será hecha por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Aeropuerto con la aprobación de la Dirección General de Previsión Social y Empleo del ministerio de Trabajo y Previsión Social; no obstante lo anterior, el Aeropuerto podrá aplicar lo dispuesto en el inciso último del Artículo 162 del Código de Trabajo.

La calificación de labores insalubres y peligrosas implicará que CEPA, respetará las jornadas de trabajo que corresponden a estas, y el exceso del tiempo laborado de acuerdo a lo que prescribe el inciso segundo de esta cláusula se pagarán salarialmente como tiempo extraordinario.

El Aeropuerto no se cerrará por ningún motivo y todos los días y horas son hábiles para el trabajo.

Sin perjuicio a lo establecido en los Artículos 166 inciso 2° y 170 del Código de Trabajo vigente, la Comisión y el Sindicato podrán pactar horarios especiales cuando ambas partes lo estimen conveniente.

Los horarios de trabajo estarán regulados por el Reglamento Interno de Trabajo, de la siguiente manera:

Turno Administrativo, de lunes a viernes de las 08:00 a las 12:00 horas y de las 12:45 a las 16:45 horas;

Turno Operativo "A", de lunes a domingo de las 06:00 a las 14:00 horas;

Turno Operativo "B", de lunes a domingo de las 14:00 a las 22:00 horas;

Turno Operativo "C", de lunes a domingo de las 22:00 a las 05:00 horas.

En vista que, el Aeropuerto no cierra por ningún motivo, y todos los días y horas son hábiles para el trabajo, en caso que deban realizarse labores en exceso de la jornada, en el Turno Operativo "C", éstas serán pagadas como horas extraordinarias de acuerdo a lo establecido en la Ley y en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras asignados a los turnos operativos ejecutarán sus labores hasta cumplir el límite legal de su jornada laboral ordinaria, sea esta diurna o nocturna.

Los trabajadores que se desempeñan en los tres turnos referidos en esta Cláusula, tendrán derecho a su descanso semanal correspondiente.

Los horarios establecidos en la presente Cláusula serán aplicados a todos los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto.

#### **CLÁUSULA ONCE: HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS**

Para los trabajadores y trabajadoras que laboran en el turno administrativo, la hora destinada para la comida será de las 12:00 a las 12:45 horas.

Para los trabajadores y trabajadoras de los turnos operativos, las horas destinadas para las comidas serán:

Turno "A", de las 12:30 a las 13:15 horas;

Turno "B", de las 19:00 a las 19:45 horas;

Turno "C", de las 01:00 a las 01:45 horas.

Cuando el trabajo desempeñado requiere de la presencia ininterrumpida y con el objeto de no alterar la marcha normal de las labores, los trabajadores y trabajadoras podrán tomar sus alimentos dentro de la jornada de trabajo, respetando los cuarenta y cinco minutos destinados a ese fin.

**CLÁUSULA DOCE: PERÍODO DE GRACIA**

Los trabajadores y trabajadoras 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, el Aeropuerto les concederá un período de gracia de cinco minutos, sin perder el derecho a la remuneración completa de su jornada y el descanso semanal respectivo.

Por llegada tarde de un trabajador o trabajadora se le aplicará el respectivo descuento a partir del sexto minuto en adelante.

**CLÁUSULA TRECE: TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El trabajo en tiempo extraordinario, solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan.

Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie previa orden sea ésta escrita o verbal del jefe inmediato superior o de quien haga sus veces. Cuando sea verbal, deberá ser documentada el siguiente día hábil.

En la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas, salvo las excepciones legales.

**CLÁUSULA CATORCE: DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso semanal remunerado por cada semana laboral.

El día de descanso semanal será el domingo para los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno administrativo.

El personal de trabajadores y trabajadoras vinculado al movimiento de aeronaves prestará sus servicios con base en el sistema de turnos, estableciéndose para tal efecto, tres turnos diarios.

A los trabajadores y trabajadoras que laboran turnos operativos y que por la índole de las actividades laboran normalmente en día domingo, el Aeropuerto les señalará el día de descanso que les corresponda en la semana laboral, pero en ningún caso podrá coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato como días de asueto; el Aeropuerto deberá compensárselos con otros días.

Si el salario se estipulare por semana u otro plazo mayor, quincena o mes, se presume que en su monto va incluida la remuneración ordinaria de los días de descanso.

**CLÁUSULA QUINCE: DÍAS DE ASUETO**

El personal al servicio del Aeropuerto gozará de asueto remunerado con salario básico en los días siguientes:

- a) Primero de Enero, festividad de año nuevo;
- b) Miércoles, Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de Mayo, día del trabajo;
- d) Diez de Mayo, día de la Madre;
- e) Diecisiete de Junio, día del Padre;
- f) Tres y seis de Agosto, día del Comercio y celebración del Salvador del Mundo;
- g) Quince de Septiembre, día de la Independencia;
- h) Dos de Noviembre, día de los Difuntos;
- i) Veintisiete de Noviembre, festividad local;
- j) Veinticuatro y veinticinco de Diciembre, festividad de la Natividad;
- k) Treinta y uno de Diciembre, celebración de fin de año; y,
- l) Los días que por Decreto Legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

El Aeropuerto y el SITTEAIES convienen en que los días 3 y 6 de Agosto, estarán sujetos a compensarse, ya sea uno solo o ambos, por otro día anterior o posterior a aquel o aquellos, cuando ello favorezca a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto; en el entendido que cuando se efectúe la compensación, los días 3 y 6 de Agosto, se laborarán como días ordinarios de trabajo.

La Asamblea General Ordinaria del SITTEAIES para la elección de su Junta Directiva, será celebrada un día comprendido dentro del período del 29 de marzo al 12 de abril de cada año; asimismo, la Asamblea Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES para la elección de su Junta Directiva, será celebrada un día comprendido dentro del período del 21 de agosto al 4 de septiembre de cada año; al ser definido el día de cada Asamblea, el Aeropuerto concederá permiso con goce de salario a los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES que lo soliciten por escrito, con anticipación, al Gerente Aeroportuario por medio del Secretario General del Sindicato, con copia al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto; a fin de que asistan a la Asamblea correspondiente, por el tiempo que durase la misma.

Los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Operaciones que se requiera que laboren en este día, su participación en la Asamblea dependerá de la evaluación y acuerdo que tome el Secretario General del Sindicato con el Gerente Aeroportuario, previa opinión de los Jefes de las diferentes Secciones que componen el Departamento de Operaciones.

El Aeropuerto reconocerá el día veintisiete de enero de cada año como el “DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA AEROPORTUARIO”, sin asueto, y para ese efecto el último sábado del mes de enero correspondiente, efectuará un acto conmemorativo alusivo a ese día. Habrá un Comité Organizador del evento, integrado por dos miembros en representación del Aeropuerto y dos de la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, evento que se sujetará a la disponibilidad presupuestaria y en común acuerdo de ambas partes se podrá cambiar la fecha de celebración.

**CLÁUSULA DIECISÉIS: PERMISOS Y LICENCIAS**

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

- a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave, o accidente grave de su cónyuge o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea directa; lo mismo cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que aparezcan nominados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes que lleva el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto. Esta licencia durará el tiempo necesario, pero el Aeropuerto únicamente pagará el equivalente al salario ordinario de cinco días de cada mes calendario.

En ningún caso el número de días de licencia que se conceden con base a este literal excederá de veinte días en conjunto por cada año calendario.

Para que este permiso sea concedido, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo ante su jefe inmediato previo a su retiro o, en caso de urgencia, informar lo más pronto posible a su jefe inmediato desde donde se encuentre y el motivo de la ausencia, debiendo justificar su inasistencia al momento de su reincorporación al trabajo.

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

- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente, la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones, en todo caso deberá presentarse la constancia correspondiente que justifique la ausencia.
- c) Por contraer matrimonio civil y/o religioso el trabajador o trabajadora, hasta por un máximo de cinco días consecutivos con goce de salario.

Esta prestación se concederá siempre que se solicite por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de celebración del matrimonio civil y/o religioso. Los días de descanso semanal y de asueto que quedaren comprendidos en el período de licencia no prolongarán la duración de ésta. Este permiso únicamente se concederá para uno de los matrimonios referidos.

- d) A los trabajadores y trabajadoras que se encuentren estudiando en cualquier institución de enseñanza básica, técnica o superior, avalada por el Ministerio de Educación, se les concederá permiso con goce de salario hasta por dos horas diarias, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso, con la certificación de la institución de enseñanza respectiva, en donde conste el horario de clases.

El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada de trabajo. Las dos horas de permiso comprenden: el tiempo de transporte y la actividad académica.

De igual manera se reconoce el mismo derecho enunciado en el presente literal para el caso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran realizando estudios técnicos, universitarios o de post grado de manera virtual, a quienes se les concederá licencia para atender el cumplimiento de exámenes presenciales o actividades extracurriculares debidamente acreditadas, debiendo comprobar su calidad de estudiante matriculado y la necesidad del permiso.

- e) Los trabajadores y trabajadoras 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 Aeropuerto, con todos los derechos que les corresponden.
- f) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones, si existe interés del Aeropuerto para que el trabajador o trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador o trabajadora a gozar salario íntegro durante todo el tiempo que dura la beca; si no existe interés del Aeropuerto, 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 y trabajadoras 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.

Cuando se tengan acceso a Becas, la Gerencia Aeroportuaria publicará en las carteleras los detalles y beneficios de las mismas, los requisitos de participación cuando estas sean abiertas y/o el proceso de selección cuando correspondan a áreas específicas.

Los funcionarios o trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, favorecidos con becas financiadas parcial o totalmente por organismos internacionales o el Estado, o que utilicen licencia con goce de salario para esa clase de estudios, están obligados a prestar sus servicios al Aeropuerto por el doble del período de duración de la beca, tal como se deberá estipular en el respectivo contrato que deberá ser firmado entre el becario y el Aeropuerto. En todo caso, la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año.

El incumplimiento a lo dispuesto obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por CEPA, en concepto de financiamiento de beca o de licencia con goce de salario, de manera proporcional al tiempo no servido.

- g) El Aeropuerto concederá licencia con goce de salario a un máximo de veintidós trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades del Aeropuerto, para que puedan asistir a actividades sindicales tales como: Seminarios, Foros y otros, siempre y cuando lo solicite por escrito, por lo menos con dos días de antelación el Secretario General de la Junta Directiva Seccional del SITTEAIES al Jefe Inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos y a la Sección de Control de Personal del Aeropuerto, para que este último informe a la Jefatura Inmediata respectiva sobre la viabilidad de la solicitud en cuanto al tiempo disponible. En ningún caso la licencia excederá de treinta días en conjunto por cada año calendario.

- h) Para cumplir con las obligaciones urgentes e indelegables de carácter personal, en este caso deberá previamente expresarse el motivo ante el jefe inmediato a efecto de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario. La determinación de que si el permiso concedido es con o sin goce de salario la efectúa el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, tomando como base el registro del tiempo disponible por esta causal, correspondiente al trabajador o trabajadora solicitante, en relación a los permisos con goce de salario concedidos durante el año. Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio.
- i) A los trabajadores y trabajadoras que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Aeropuerto, podrá concedérseles licencia sin goce de salario, por motivos personales e indelegables, durante un período que no excederá de tres meses.

El trabajador o trabajadora que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, de conformidad a lo establecido por la Ley, quedará cesante de su cargo, sin ninguna responsabilidad para el Aeropuerto.

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

Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando un trabajo y necesite ausentarse de manera imprevista o emergente durante la respectiva jornada laboral por causa justificada, deberá solicitar permiso al jefe de su respectiva unidad administrativa, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario e indispensable concederlo.

Todo permiso para no presentarse al trabajo deberá solicitarse al jefe inmediato con un día de anticipación por lo menos, salvo circunstancias imprevistas; en todo caso, el trabajador o trabajadora deberá justificar el motivo de su inasistencia al volver a su trabajo; de esta justificación dependerá si el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, concede el permiso solicitado con o sin goce de salario.

No se autorizará ningún permiso con efecto retroactivo; para el caso de inasistencia imprevista, el trabajador o trabajadora deberá dar aviso al jefe inmediato en el primer día de su ausencia; indicando el motivo que le impida presentarse a sus labores y el lugar y dirección donde se encuentra; éste a su vez deberá comunicarlo de inmediato al Departamento de Recursos Humanos.

En caso de detención por autoridad competente que le impida dar aviso, podrá comprobar esa circunstancia dentro de los tres días laborales siguientes a aquél en que fue puesto en libertad.

Si no se comprobare suficientemente la causa de la ausencia imprevista, se tendrá como falta de asistencia injustificada.

Sin perjuicio de lo establecido en la letra i) de esta Cláusula, no se autorizará para ningún trabajador o trabajadora, licencia sin goce de salario por más de ocho días dentro del año calendario, excepto cuando las mismas se soliciten para atender algún asunto de carácter urgente que requiera necesariamente la presencia del trabajador o trabajadora, circunstancia que deberá justificarse previamente y en debida forma, de acuerdo a los requisitos que exija el Aeropuerto, a través del Departamento de Recursos Humanos.

Todos los permisos y licencias deberán solicitarse haciendo uso de los formularios respectivos y tramitarse siguiendo las normas establecidas en el Aeropuerto.

#### **CLÁUSULA DIECISIETE: JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO**

Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) El goce de vacaciones o licencias;
- b) La suspensión disciplinaria;
- c) Las causas que según la Ley interrumpen o suspenden el Contrato Individual de Trabajo; y
- d) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador o trabajadora asistir a sus labores.

El trabajador o trabajadora que de manera imprevista no pudiese presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso a su jefe inmediato en el Aeropuerto, por cualquier medio, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo y solicitará el permiso correspondiente.

La regulación, procedimiento y demás aspectos relativos al inciso anterior son los establecidos en la Cláusula referente a “Permisos y Licencias” del presente Contrato y el Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto.

#### **CLÁUSULA DIECIOCHO: UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS**

La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras excepto al Gerente del Aeropuerto, Jefes de Departamentos, Unidades y de Secciones, cuatro uniformes anuales de buena calidad, en el primer mes de cada año.

Para el Departamento de Mantenimiento y Almacén de Materiales, el pantalón será de lona tipo jeans.

En caso que CEPA-Aeropuerto, no entregue los uniformes confeccionados, en el primer mes de cada año, proporcionará la tela para su confección y la cantidad necesaria de dinero para cubrir el costo de la confección de los mismos, acordado entre CEPA y SITTEAIES.

El Aeropuerto quedará exento del pago de la confección de éstos, si entrega el uniforme, ya fuese camisa y pantalón (de tela o jeans).

Asimismo, proporcionará dos pares de calzado de buena calidad a todos los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus labores, excepto al personal de la Torre de Control y Radar, de la Central de Anuncios y al personal Administrativo, con la salvedad del personal de la Sección Almacén de Materiales y Ordenanzas, entregando un par en la primera quincena del mes de enero y el otro en la misma quincena del mes de julio de cada año.

Al trabajador o trabajadora con discapacidad física en alguno de sus miembros inferiores se le dotará de calzado adecuado, previa comprobación médica en el plazo consignado en el inciso anterior.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a trabajar en el Aeropuerto, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado su período de prueba.

No tendrán derecho a uniformes los trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando interinato.

La Comisión proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras los útiles, instrumentos, herramientas, equipos y materiales de buena calidad que sean necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo con la debida precisión y seguridad en las instalaciones del Aeropuerto.

Asimismo, con base en las necesidades de cada área de trabajo, la Comisión proporcionará a los trabajadores y trabajadoras el equipo siguiente: botas, zapatos, guantes, mascarillas, anteojos, chalecos reflectivos, protectores de oídos, linternas de mano, sombreros, gorras, cascos y uniformes que fueren necesarios de conformidad con la índole de las labores. Y para las labores de chapoda sus respectivas gorras con el protector correspondiente o sombrero, según sea el caso.

La Comisión entregará a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de los Departamentos de Mantenimiento y Operaciones: un rollo de papel higiénico, así como también proporcionará a cada Departamento de los mencionados: azúcar, café y detergente en polvo, semanalmente.

#### **CLÁUSULA DIECINUEVE: CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Los trabajadores y trabajadoras se obligan:

**a)** A restituir al Aeropuerto 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 o fuerza mayor y por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación; y

**b)** A conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas propiedad del Aeropuerto que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder por el deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, del proveniente de caso fortuito o de fuerza mayor, ni del originado por su mala calidad o defectuosa fabricación.

Los trabajadores y trabajadoras responderán por los objetos arriba mencionados, cuando los pierdan o dañen, haciéndolo del conocimiento del Aeropuerto, por medio de su jefe inmediato; y cooperarán con el fin de establecer la verdad de los hechos.

En el proceso de investigación el trabajador o trabajadora afectado podrá solicitar la participación de un miembro de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES para que le represente.

Si del resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador o trabajadora, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo al valúo respectivo; si se tratare de daños, la responsabilidad se limitará al importe de la reparación, si ésta fuere posible, caso contrario deberá pagarse el valor del objeto.

Si el trabajador o trabajadora lo prefiere podrá librarse de responsabilidad reponiendo el objeto perdido o dañado, a satisfacción del Aeropuerto, por otro de igual calidad, siempre que este último se encuentre en las mismas condiciones en que se encontraba el primero al momento de ocurrir la pérdida o el daño.

En los casos de pagos de daños o pérdidas, los descuentos se realizarán de conformidad a la normativa aplicable.

#### **CLÁUSULA VEINTE: CAPACITACIÓN**

CEPA-Aeropuerto está obligada a elaborar anualmente, en un proceso consultivo que incluya al SITTEAIES a efecto de presentar a la Administración observaciones y propuestas en la fase de formulación, un plan de capacitación para su personal, especialmente para los trabajadores y trabajadoras en las áreas de AIS, Rampa, Meteorología, Control Aéreo, Mantenimiento, Salvamento y Seguridad, según las necesidades de la Comisión y los trabajadores y trabajadoras, otorgándoles las facilidades necesarias a quienes sean designados a participar en dichos eventos. Para el efectivo cumplimiento de lo aquí dispuesto CEPA/Aeropuerto comunicará por escrito al Secretario General de la Seccional por Empresa CEPA de SITTEAIES, la programación de las reuniones de elaboración del proceso de capacitación.

Al SITTEAIES le asistirá el derecho de conocer los programas de capacitación que CEPA-Aeropuerto decida implementar para las distintas áreas en función de los recursos disponibles y de participar por medio de un miembro de su Junta Directiva, conjuntamente con la Gerencia de Administración y Desarrollo del Recurso Humano de CEPA y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, en el monitoreo del desarrollo del plan.

CEPA-Aeropuerto se compromete a establecer criterios de selección y participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de capacitación, que garanticen la participación de aquellos a quienes por idoneidad les compete directamente la actividad de capacitación en relación con las labores que realizan.

Es facultativo de la Seccional por Empresa CEPA de SITTEAIES aportar en el establecimiento de los criterios de selección del personal para las capacitaciones técnicas, vigilando que dicho proceso sea transparente y que garantice la igualdad de posibilidades en su acceso y participación.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que requieran contar con las certificaciones técnicas de ley que les habiliten para realizar sus funciones, CEPA se compromete a realizar en tiempo las gestiones necesarias para que no exista atraso en los tiempos requeridos por la Autoridad de Aviación Civil, ni inconvenientes de ninguna clase.

Las capacitaciones que reciban los trabajadores y trabajadoras, entre otros propósitos, servirán de créditos a su favor cuando se opte a puestos nuevos, vacantes y ascensos.

En la formulación de dichos programas se atenderá fundamentalmente a la formación técnica de los trabajadores y trabajadoras y a su mejor desarrollo que redunde en beneficio del Aeropuerto.

En caso de introducirse nuevas tecnologías, el Aeropuerto proporcionará la capacitación necesaria a su personal, a efecto de que éste cuente con los conocimientos adecuados para la eficaz operación de los nuevos equipos, maquinarias, sistemas o métodos de trabajo que se hayan introducido, con el objeto de mantener la óptima calidad de los servicios aeroportuarios.

Es obligatorio para el Aeropuerto, que todos aquellos trabajadores y trabajadoras que sean afectados por la supresión de plazas o por la introducción de nueva maquinaria o tecnología, sean capacitados para su inserción a esta nueva tecnología o maquinaria, para poder continuar trabajando en su área con el fin de mantener su estabilidad laboral.

El Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, llevará un registro actualizado de los eventos de capacitación y desarrollo del personal, así como de los trabajadores y trabajadoras que los hubieren recibido.

#### **CLÁUSULA VEINTIUNO: EXPEDIENTES PERSONALES**

El Aeropuerto llevará un expediente para cada trabajador y trabajadora, el cual deberá contener toda la historia laboral, disciplinaria, capacitaciones y méritos recibidos; dicho expediente debidamente foliado deberá administrarse en el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, y la información fuera del mismo no tendrá valor alguno.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, en horas hábiles de trabajo, a solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, certificaciones de documentos relacionados con información de su récord laboral consignada en los expedientes; la certificación deberá ser expedida por el Jefe de Recursos Humanos del Aeropuerto o quien haga sus veces.

**CLÁUSULA VEINTIDÓS: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**

Con el objeto de mantener una organización eficiente, CEPA-Aeropuerto procederá a:

- 1) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos y realizar estudios de clasificación y valoración de puestos;
- 2) Asignar de acuerdo a la valoración de puestos, el salario que le corresponda a cada puesto; y
- 3) Velar porque la denominación de la plaza de cada trabajador o trabajadora se estipule en su nombramiento o contrato de acuerdo al trabajo que desempeña.

Cuando se realicen los estudios a que se refiere ésta cláusula, su desarrollo se hará en consulta con el SITTEAIES.

**CLÁUSULA VEINTITRÉS: SUSTITUCIONES**

Se entiende que un trabajador y/o trabajadora sustituye a otro u otra, cuando durante la ausencia temporal o definitiva de éste o ésta, pase a ocupar el cargo con todas sus obligaciones y responsabilidades dentro del plazo que el Aeropuerto establezca mediante el respectivo nombramiento.

El salario a devengar será el que tenga la plaza del trabajador o trabajadora sustituido o sustituida a partir del día que dé inicio la sustitución, siempre y cuando dicho salario no sea inferior al que tenga el trabajador o trabajadora sustituto o sustituta.

Se establece como período mínimo de sustitución el de cinco días hábiles, sin perjuicio de los asuetos que pudieran quedar comprendidos.

El Aeropuerto podrá sustituir a cualquier trabajador o trabajadora durante su ausencia temporal, ya sea por licencia, vacaciones, incapacidades y becas, siempre que ocurra cualquiera de las condiciones siguientes:

- 1) Que la ausencia fuera igual o mayor de cinco días hábiles;
- 2) Cuando se trate de un cargo que racionalmente y a criterio de CEPA/Aeropuerto, no pueda ser desempeñado por el resto del personal del Departamento, Unidad o Sección correspondiente; y
- 3) Cuando de no hacerse la sustitución ello ocasione perjuicio al normal desempeño de las funciones del Aeropuerto.

**CLÁUSULA VEINTICUATRO: PLAZAS NUEVAS**

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o quien haga sus veces, hará del conocimiento del Sindicato la creación de plazas, por medio de una nota dirigida al Secretario General del SITTEAIES, especificando las calificaciones requeridas para el desempeño de la nueva plaza.

El mecanismo para el nombramiento de la plaza nueva se hará de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula relativa al “Procedimiento para realizar ascensos y contratación de plazas nuevas y plazas vacantes”.

**CLÁUSULA VEINTICINCO: DERECHO DE ASCENSO**

El Aeropuerto reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran a su servicio.

En consecuencia, cuando se trate de llenar una plaza, nueva o vacante, éstos y éstas tendrán derecho preferente a que se les hagan los exámenes y pruebas necesarias para optar por la plaza.

El mecanismo para el nombramiento de la plaza nueva o vacante se hará de acuerdo con el procedimiento establecido en la cláusula relativa al “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes”.

CEPA/Aeropuerto, después de un estudio inicial y en consulta con SITTEAIES, revisará anualmente la correcta aplicación de los procedimientos y políticas establecidas en el presente contrato para el nombramiento del personal, valoración de puestos y en general con la administración y gestión del recurso humano.

**CLÁUSULA VEINTISÉIS: PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR ASCENSOS Y CONTRATACIÓN DE PLAZAS NUEVAS Y PLAZAS VACANTES**

Para los efectos de la presente Cláusula, es entendido que una plaza ha quedado vacante cuando el trabajador o la trabajadora que la desempeña la ha dejado definitivamente.

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o el que haga sus veces, hará del conocimiento del SITTEAIES y de los trabajadores y trabajadoras en general, dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes a la decisión administrativa de realizar un ascenso, contratar una plaza nueva o llenar una vacante, su determinación que procederá o no a ejecutar tal acción sin importar el área o la calidad de la plaza que se tratare.

Cuando la comunicación fuese en el sentido que no se procederá a llenar la plaza vacante, y con posterioridad surgiese la necesidad de llenarla, CEPA procederá según lo dispuesto en esta cláusula.

En todo caso CEPA/Aeropuerto reconoce el derecho de la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES la facultad de recomendar modificaciones al perfil de la plaza nueva a contratar, en los siguientes cinco días a la comunicación respectiva previo a la publicación, ello con la finalidad de procurar transparencia en el proceso de selección e idoneidad en el mismo.

La comunicación de la decisión al SITTEAIES se hará por medio de una nota dirigida por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o el que haga sus veces, al Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato, en la que se especificarán los requisitos, habilidades, destrezas y otras calificaciones necesarias para optar a la plaza vacante, acceder a la plaza nueva o a un ascenso.

La comunicación de la decisión a los trabajadores y las trabajadoras se hará por medio escrito, en un lugar visiblemente apropiado en las instalaciones del Aeropuerto.

El Sindicato dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación respectiva, podrá presentar una nómina de candidatos, la cual será tomada en cuenta, para llenar las plazas nuevas, ocupar las vacantes o acceder a los ascensos.

Por su parte, cualquier trabajador o trabajadora interesado en llenar las plazas nuevas, ocupar las vacantes o acceder a los ascensos, podrá dentro del mismo plazo a que se refiere el párrafo precedente, presentarse como candidato o candidata.

Cuando se proceda a ocupar una plaza vacante, llenar una nueva o acceder a un ascenso, tendrán derecho preferentemente los trabajadores y trabajadoras que ya laboran en el Aeropuerto, a fin que se les practiquen los exámenes y pruebas necesarias, para evaluar su capacidad, aptitud, experiencia y condición física.

Dichos exámenes serán realizados por el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, auxiliándose del personal idóneo y le asistirá al Sindicato vigilar la transparencia del procedimiento.

Si a juicio de la Administración Superior de CEPA un candidato o candidata reúne las condiciones de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, o por mérito académico y además posee las habilidades, destrezas u otras calificaciones necesarias para ocupar el puesto, no habrá necesidad de someter la plaza al procedimiento en referencia y ésta se asignará, sin mayor trámite, al candidato o candidata idóneo. En esta decisión, se tomará en cuenta la opinión del SITTEAIES.

Si resultasen dentro del personal del Aeropuerto, dos o más candidatos con méritos iguales, CEPA le dará preferencia al candidato o candidata más antiguo y con mejor récord de trabajo.

No obstante, en los casos de plazas correspondientes a empleados o empleadas de confianza y representantes patronales, cuando se trate de ocupar una plaza vacante, llenar una plaza nueva o acceder a un ascenso, el Aeropuerto únicamente hará del conocimiento del Sindicato, a través de su Secretario General, la determinación de que se procederá o no a asignarla.

De conformidad a lo establecido en el párrafo primero de la cláusula “Relaciones de la Comisión con el Sindicato”, del presente Contrato, en materia de plazas vacantes, nuevas plazas y ascensos, las decisiones serán tomadas exclusivamente por CEPA, pero al SITTEAIES le asistirá el derecho de vigilar la transparencia del procedimiento en términos generales.

Ante la inexistencia de candidatos o candidatas dentro del personal del Aeropuerto que reúnan los requisitos necesarios para ocupar una plaza vacante o llenar una nueva, la Comisión podrá recurrir a candidatos ajenos al personal del Aeropuerto, respetando el procedimiento establecido en la presente cláusula.

Se ocuparán las plazas vacantes o se crearán nuevas, siempre que a juicio del Aeropuerto, se estime que al no hacerlo se ocasione entorpecimiento de las labores o recargo del trabajo que realizan los demás trabajadores y trabajadoras.

**CLÁUSULA VEINTISIETE: TÉRMINO DE PRUEBA**

Todo trabajador o trabajadora que ingrese a laborar al Aeropuerto, se entenderá contratado a prueba por un plazo de treinta días; vencido el cual, si continuare laborando, se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

En caso de que un trabajador o trabajadora ingrese al Aeropuerto a efectuar las mismas labores que realizaba antes de su retiro, no tendrá lugar el término de prueba, salvo que para el desempeño del cargo de que se trate, se requieran nuevos conocimientos, habilidades o destrezas.

**CLÁUSULA VEINTIOCHO: MOVIMIENTO DE PERSONAL**

Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, el cual llevará un registro de dichas solicitudes, que le serán entregadas directamente por el trabajador o trabajadora interesado.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a que se les traslade a otros puestos, en los siguientes casos:

a) Cuando un trabajador o trabajadora hubiere estado incapacitado para el desempeño de su trabajo por el ISSS y de acuerdo al dictamen de dicho Instituto estuviere apto para un trabajo compatible con su estado de salud, el Aeropuerto lo ubicará en el trabajo que no perjudique su rehabilitación y readaptación. Si con posterioridad el ISSS, emitiera un nuevo dictamen, del cual conste que el trabajador o trabajadora se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, el Aeropuerto lo reincorporará para el desempeño de las mismas; y

b) Cuando dos trabajadores o trabajadoras de una misma sección y de diferentes turnos soliciten intercambiar rol de trabajo, siempre y cuando el Aeropuerto lo autorice, por medio de su jefe inmediato.

**CLÁUSULA VEINTINUEVE: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS**

El Aeropuerto se compromete a tomar las medidas que fueren necesarias para que se hagan efectivas dentro del plazo estipulado, las remisiones de dinero correspondientes a las instituciones bancarias o de crédito, Fondo Social para la Vivienda y cualquier otra que sean descontadas con autorización escrita de los trabajadores o trabajadoras en su debida oportunidad, por préstamos que tales entidades les hayan concedido.

**CLÁUSULA TREINTA: NO DISCRIMINACIÓN POR VIH**

CEPA y el Aeropuerto, se compromete a no exigir a las personas que solicitan empleo en el Aeropuerto la prueba de VIH, de igual forma, no se le requerirá a ningún trabajador o trabajadora dicha prueba en la vigencia de la relación laboral.

Se prohíbe todo tipo de discriminación para personas que presenten este padecimiento.

CEPA y el Aeropuerto facilitará los permisos necesarios para que personas con este padecimiento reciban tratamiento en el ISSS.

El padecimiento de VIH o SIDA no será causa justificada de despido.

CEPA y el Aeropuerto, facilitará la ejecución de campañas y programas orientados a la prevención de las enfermedades de transmisión sexual dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y UNO: EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el marco de lo que dispone la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, CEPA-Aeropuerto contratará a una persona con discapacidad, por cada veinticinco trabajadores y trabajadoras, a fin de implementar una política de inclusión de las personas con éstas discapacidades.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y DOS: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de CEPA en el Aeropuerto, estarán sometidos y sometidas a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto, Código de Trabajo y especialmente en las obligaciones siguientes:

- a) Los trabajadores y trabajadoras de turno en actividades continuas están en la obligación de continuar en su trabajo en horas extraordinarias hasta en un máximo de ocho horas, cuando no fueren relevados oportunamente; el Aeropuerto se compromete a remunerar sin excepción alguna este tiempo de conformidad a la Ley. Es obligación del jefe inmediato contar con una programación de personal, que rotativamente pueda cubrir la contingencia que se presente.
- b) El trabajador y trabajadora deberá avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no haya sido relevado; y
- c) Todo trabajador y trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por el Aeropuerto, en caso de incendio, accidente de aviación, terremotos u otras clases de siniestros o desastres naturales.

Exceptúese de esta obligación a aquellos trabajadores y trabajadoras que, al ser requeridos se encuentren incapacitados, o deban atender circunstancias personales o familiares eventuales de gravedad.

### **CAPÍTULO III SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **CLÁUSULA TREINTA Y TRES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

El Aeropuerto adoptará y pondrá en práctica medidas adecuadas de salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo relativo a:

- 1) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos y demás elementos de protección personal;
- 3) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Para efectos de lo establecido anteriormente, el Aeropuerto dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes, reglamentos y dictaminen o recomienden las autoridades administrativas competentes.

Asimismo, el Aeropuerto se compromete a dar cumplimiento a la aplicación de la Cláusula “Uniformes, Equipos y Herramientas” y el SITTEAIES a vigilar su cumplimiento.

Para el fiel cumplimiento de la presente Cláusula, el Aeropuerto y el SITTEAIES se comprometen a elaborar un instructivo, en un plazo no mayor de sesenta días, a partir del día siguiente al retiro del contrato inscrito del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, estará integrado por tres representantes del Aeropuerto y tres representantes de la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES.

Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Gerencia Aeroportuaria sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional que convenga adoptar en las instalaciones de la Empresa. Los Delegados de Prevención designados por el Aeropuerto deberán nombrarse de tal manera que cubran las áreas más sensibles de la empresa para la prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus objetivos el Comité, contará con la colaboración de los Jefes de Departamentos, Unidades y Secciones.

La Gerencia Aeroportuaria facilitará las condiciones necesarias para el buen funcionamiento del Comité, como salas de reuniones, mobiliario, papelería y otros insumos que sean debidamente justificados por éste, a través de su representante y en común acuerdo de todos sus miembros.

Es una atribución del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional el participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales en el Aeropuerto, prácticas que deben estar reglamentadas. La política será autorizada por Junta Directiva de CEPA.

Asimismo el Comité tendrá todas las atribuciones comprendidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos de Ejecución.

La práctica y efectividad por parte del personal de las medidas que el Comité recomiende y de las establecidas en las leyes y reglamentos serán vigiladas por la Empresa con la colaboración del SITTEAIES.

**CLÁUSULA TREINTA Y CINCO: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES**

Por estar sujeto al régimen del Seguro Social, el Aeropuerto quedará exento de las obligaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores y trabajadoras, en la medida que éstas sean cubiertas por el ISSS.

La cuantía de las prestaciones por riesgos profesionales a favor de los trabajadores y trabajadoras que establece el Código de Trabajo y que no cubra el ISSS, serán cubiertas por el Aeropuerto, salvo en aquellos casos en que la falta de cobertura obedezca a que el trabajador o trabajadora no deba gozar de prestación económica de conformidad a lo establecido por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

**CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: CLÍNICAS DE EMERGENCIA**

El Aeropuerto mantendrá dos clínicas médicas debidamente equipadas, una destinada a prestar servicios de emergencia a los pasajeros (UMA), y la otra para atención de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios directamente para CEPA-Aeropuerto, incluyendo además a quienes prestan servicios a CEPA en las áreas de Servicios de Carga, Seguridad y Limpieza.

Las clínicas funcionarán los siete días de la semana, y cada una estará a cargo de un médico y una enfermera por turno, con horario operativo, un turno de las 06:00 horas a las 14:00 horas, y otro de las 14:00 horas a las 22:00 horas.

Cualquiera de las dos clínicas médicas referidas en la presente cláusula, podrá atender emergencias médicas de los usuarios del aeropuerto y del personal a que se refiere el párrafo anterior.

En el caso que un trabajador o trabajadora necesite atención médica más allá de las posibilidades que ofrecen las clínicas, el Aeropuerto proporcionará inmediatamente las facilidades necesarias para su traslado al ISSS, en un vehículo apropiado o ambulancia.

**CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES**

La Comisión mantendrá botiquines en los lugares de trabajo siguientes:

- a) Edificio Terminal de Carga (2);
- b) Edificio de Mantenimiento;
- c) Taller Mecánico;
- d) Bodega Obras Civiles;
- e) Talleres de Aire Acondicionado;
- f) Servicios de Terminal de Pasajeros;
- g) Taller de Electricidad;
- h) Oficina AIS, Meteorología;
- i) Planta Agua Potable;

- j) Planta Aguas Negras;
- k) Edificio de Salvamento;
- l) Centro Recreativo;
- m) Sección Áreas Verdes; y
- n) Otros lugares que el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional recomiende.

Los botiquines contendrán medicamentos y materiales necesarios para la atención de emergencias que ocurran a los trabajadores y trabajadoras durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios y la atención requerida.

La Comisión por medio del personal de enfermeras del Aeropuerto y la Secretaría de Asistencia y Previsión Social del SITTEAIES, inspeccionarán y vigilarán para que los botiquines se mantengan con los medicamentos y materiales necesarios. El Aeropuerto definirá los procedimientos de uso y los responsables de su administración, así como los tiempos para la dotación de medicamentos y materiales de los botiquines.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: EXAMENES DE MAMOGRAFÍA, CITOLOGÍA Y PRÓSTATA**

CEPA, por medio del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, hará las coordinaciones necesarias con el ISSS, para que a sus trabajadoras se les proporcione servicios de exámenes de citología y mamografía, una vez al año.

Asimismo, realizará las coordinaciones necesarias con el ISSS, para que a sus trabajadores les realicen un examen de próstata, una vez al año.

### **CAPÍTULO IV**

#### **GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

##### **CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: INAMOVILIDAD SINDICAL**

Los trabajadores y trabajadoras que laboren para CEPA y ostenten cargos en las Juntas Directivas, sea General o Seccional del SITTEAIES, así como los miembros que integran las Comisiones de Salud y Seguridad Ocupacional; de Honor y Justicia, y de Hacienda, de dicho Sindicato, gozarán de inamovilidad sindical y en consecuencia, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad judicial competente.

El SITTEAIES comunicará a CEPA, la nómina de los directivos e integrantes del Comité y Comisiones respectivas, electos dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección.

##### **CLÁUSULA CUARENTA: LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES**

CEPA a través de las autoridades del Aeropuerto, concederá licencia con goce de salario a los Secretarios Generales de las Juntas Directivas General y Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato, durante su período de gestión sindical.

Cuando le tocara trabajar de acuerdo al rol establecido en turnos no ordinarios devengará la remuneración correspondiente.

El goce de la licencia prescrita en el inciso anterior para el Secretario General de la Junta General del SITTEAIES dependerá del hecho que este labore para CEPA en el Aeropuerto.

Asimismo, sin perjuicio del párrafo anterior, el Aeropuerto concederá licencia con goce de salario a dos directivos sindicales de la Junta Directiva Seccional, individualmente o en conjunto, que tengan que atender asuntos relacionados con sus cargos, dentro de su período de gestión sindical, siempre que lo solicite el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato, al jefe inmediato del Directivo que hará uso de la licencia.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

CEPA 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 Seccional por Empresa CEPA del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces.

Para hacer las retenciones, CEPA, se basará en la nómina de los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato en la Seccional por Empresa CEPA, que les haya sido comunicada por éste, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 252 del Código de Trabajo.

Si ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá comunicarlo a CEPA, observando lo dispuesto en el mencionado artículo, para efectos de aplicación de la presente Cláusula.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES**

A partir del uno de enero de dos mil catorce, CEPA aportará a la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, un aporte económico de Cuatro Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4,000.00), dentro de cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma se hará efectiva de una sola vez en el mes de enero de cada año, para realización de actividades sindicales, culturales y sociales.

En el mes de diciembre de cada año, la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato presentará copias de las facturas correspondientes a los gastos realizados.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: VISITAS SINDICALES**

Los representantes patronales permitirán que los Directivos del Sindicato visiten a los trabajadores y trabajadoras, dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que se identifiquen con la Credencial respectiva.

Para efectos del cumplimiento exacto del contenido de esta cláusula, CEPA emitirá a favor de los directivos sindicales que laboren para esta autónoma, los carné respectivos que faciliten los accesos a las diferentes áreas de trabajo del Aeropuerto.

Las autorizaciones de ingreso se emitirán de la siguiente manera: CEPA Aeropuerto le emitirá carnetización categoría A2, al Secretario General de la Seccional CEPA, y al Secretario General de SITTEAIES siempre y cuando éste sea empleado de CEPA Aeropuerto, quienes tendrán la autorización para visitar el Centro de Control Radar y la Torre de Control; únicamente cuando estos centros de trabajo no se encuentren controlando operación.

CEPA Aeropuerto les emitirá carnetización categoría B a los siguientes Secretarios de SITTEAIES: Organización y Estadística, y Asuntos Legales y Procuración; siempre y cuando sean empleados de CEPA aeropuerto. CEPA Aeropuerto les emitirá carnetización categoría B a los miembros directivos de la Seccional CEPA del SITTEAIES.

**CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: SECRETARIA DEL SITTEAIES**

CEPA proporcionará una Secretaria al Sindicato, otorgándole todos los beneficios que estipulan el presente Contrato y demás prestaciones que CEPA otorgue en el Aeropuerto.

**CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO: MANTENIMIENTO DEL LOCAL PARA EL SINDICATO**

CEPA mantendrá en buenas condiciones de funcionamiento la infraestructura mueble e inmueble, del local Sindical asignado al SITTEAIES, proporcionando el mantenimiento adecuado y necesario. CEPA, a través de la jefatura del Departamento de Mantenimiento, realizará anualmente un diagnóstico de las condiciones del mobiliario y equipo en uso en el local sindical, con el objetivo de presupuestar y realizar las renovaciones necesarias.

**CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL SITTEAIES**

CEPA proporcionará al SITTEAIES en el Aeropuerto un vehículo para la movilización de los miembros de su Junta Directiva General y Seccional por Empresa, tanto dentro como fuera de las instalaciones del Aeropuerto, para desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos; para estos efectos, el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato, coordinará lo conveniente con la Jefatura a que esté asignado el vehículo a utilizarse.

**CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: TABLERO O MURAL SINDICAL**

CEPA autoriza al SITTEAIES la instalación de un tablero o mural sindical en el Aeropuerto, para la colocación de noticias y avisos sindicales, en cada uno de los siguientes sitios: Tercera Planta del Edificio Terminal de Pasajeros, Edificio Terminal de Carga, Oficinas de Mantenimiento, Edificio de Salvamento y Extinción de Incendios y Servicios de Información Aeronáutica (AIS).

Es prohibido usar los tableros para propaganda de partidos políticos, así como para ofensas en contra de la Comisión y de sus funcionarios, y el mal uso que hagan terceros de éstos para dañar la imagen del SITTEAIES o de la Comisión, realizar esta acción traerá aparejado un procedimiento sancionatorio, el cual dará inicio con una denuncia acompañada de las correspondientes pruebas por parte del SITTEAIES al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, quien será el responsable de ejecutar el proceso de investigación y sanción correspondiente.

**CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: CHARLA INFORMATIVA SINDICAL**

CEPA/Aeropuerto facilitará el tiempo remunerado necesario dentro de la jornada de trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso de CEPA/Aeropuerto, que voluntariamente acepten participar en una charla informativa sindical, acerca de los logros, beneficios y aspectos legales de la organización sindical, la cual será impartida por miembros de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES.

**CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE: COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO**

Los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, no afiliados al SITTEAIES y que a la finalización de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo reciban beneficios derivados de la aplicación del mismo, podrán autorizar al Sindicato a efecto que de sus salarios, se les aplique la retención de una cantidad mensual equivalente al uno por ciento (1%) de su salario básico, como aportación al Sindicato por los costos de la negociación.

Dicha retención será aplicada a la planilla de pago de cada quincena, previa comunicación por escrito del Sindicato al Aeropuerto acerca de quiénes son las personas a las cuales se les aplicará. Las cuotas retenidas serán entregadas al Sindicato por CEPA/Aeropuerto, siguiendo el mismo procedimiento aplicable a las cuotas sindicales de sus afiliados.

**CAPÍTULO V  
PRESTACIONES SOCIALES**

**CLÁUSULA CINCUENTA: BECAS**

La Comisión podrá conceder becas a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, cuando el objeto de las mismas sea de interés de CEPA, y que contribuya al mejor desenvolvimiento del personal para realizar las operaciones aeroportuarias. Teniendo por finalidad:

- a) Formar y especializar técnicos necesarios para la atención de los servicios que proporciona;
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal, en beneficio de las operaciones del Aeropuerto.

El trabajador y trabajadora favorecidos con una beca quedará sujeto a las disposiciones que establezca la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y a lo contenido en el presente contrato.

En caso que, un país o institución nacional o extranjera ofrezca becas a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, con el objeto de mejorar sus conocimientos que serían en beneficio de la Empresa, CEPA proporcionará las facilidades necesarias para el aprovechamiento de ellas.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: TRANSPORTE**

CEPA, concederá transporte a todos sus trabajadores y trabajadoras, del Aeropuerto de acuerdo a los itinerarios y rutas establecidos por la Comisión, a través del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, de la siguiente manera:

**RUTA HORARIO ADMINISTRATIVO:** De lunes a viernes, saliendo a las 06:50 horas de FENADESAL, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas y retornando a San Salvador a las 16:45 horas, con un recorrido que inicia con un bus saliendo del área de Mantenimiento y el segundo del área de Salvamento, siguiendo ambos la siguiente ruta: Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros, pasando una de las rutas por Metrocentro (vía Metrocentro) hasta FENADESAL y la segunda ruta (vía San Jacinto) directamente hasta FENADESAL. Para el personal de CEPA que labora en el Aeropuerto, el día sábado de las 08:00 a las 12:00 horas y de las 08:00 a las 16:45 horas, el recorrido será de un solo bus, partiendo de FENADESAL a las 06:50 horas, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas (vía boulevard Los Próceres).

Retornos:

1) Partiendo de Mantenimiento a las 12:00 horas, pasando por la Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros, pasando por el Desvío San Luis, Desvío Los Huezos, Comalapa, Tapalhuaca, retorno Autopista Comalapa hacia San Salvador, Metrocentro y FENADESAL.

2) Partiendo de Mantenimiento a las 16:55 horas, pasando por la Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros y retornando a San Salvador, pasando por Metrocentro llegando hasta FENADESAL.

### **ZONAS ALEDAÑAS**

**Ruta Administrativa 1 (Desvío La Flecha):** Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 07:00 horas, iniciando desde el Desvío La Flecha, pasando por Rosario de La Paz, San Pedro Masahuat, Cantón Miraflores, Tapalhuaca, Comalapa, Desvío de Los Huezos, Nuevo Edén, arribando al Aeropuerto a las 07:50 horas.

El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas para quienes laboren en dicho horario.

**Ruta Administrativa 2:** Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 07:30 horas, iniciando en el Desvío al Cantón Planes de Las Delicias, pasando por los Desvíos: Loma del Gallo, El Manguito, Hacienda Santo Tomás, Cantón Talcualhuya, Cantón Providencia y San Luis Talpa, Los Huezos, Nuevo Edén, llegando al Aeropuerto a las 07:50 horas.

El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita.

**Ruta Administrativa 3:** Inicia el recorrido a las 07:30 horas, iniciando en el Casco de la Hacienda Astoria, pasando por Villa Palestina, Cantón Salamar, Desvío de Astoria hasta el Aeropuerto, llegando a las 07:50 horas.

El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita.

El trabajador o trabajadora de las zonas aledañas, que a requerimiento del Jefe labore tiempo extraordinario entre las 16:45 y las 24:00 horas, y no existan rutas de transporte disponibles, el

Jefe de Turno del Aeropuerto autorizará brindar dicho servicio de transporte a los empleados en esta condición.

Para el personal que labora en Turnos Operativos, la ruta será como sigue:

**TURNO “A” (De las 06:00 horas a las 14:00 horas):** CEPA proporcionará transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto.

El retorno del Aeropuerto hacia San Salvador, será a las 14:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga; y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 14:10 horas (todos los días).

Para el personal que reside en las zonas aledañas y trabaje en un día de asueto, en el Turno “A”, la ruta se establecerá como sigue: Se inicia a las 05:00 horas desde el Aeropuerto, hasta las zonas aledañas pasando por: Cantón Astoria, Salamar, Desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, Cantón Los Huezos, Comalapa, Desvío Tapalhuaca, Cantón Miraflores, Rosario La Paz, La Flecha.

**TURNO “B” (De las 14:00 horas a las 22:00 horas):** CEPA proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 14:00 horas, saliendo desde Metrocentro, a las 13:00 horas.

El retorno del AIES hacia San Salvador será a las 22:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 22:10 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto (todos los días).

Para el personal que residen en las zonas aledañas y que sale del Turno “B”, la ruta se establecerá como sigue: Se inicia a las 22:00 horas desde el Aeropuerto hacia las zonas aledañas pasando por: Cantón Astoria, Salamar, Desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, Cantón Los Huezos, Comalapa, Desvío de Tapalhuaca, Cantón Miraflores, Rosario de La Paz, La Flecha (todos los días).

**TURNO “C” (De las 22:00 horas a las 06:00 horas):** CEPA proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 22:00 horas, saliendo desde Metrocentro a las 21:00 horas. El retorno hacia San Salvador será a las 06:05 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga, luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto (todos los días).

CEPA en acuerdo con SITTEAIES podrá efectuar modificaciones tanto de los lugares, horarios estimados y rutas de los servicios de transporte en consideración de las necesidades y conveniencia de los trabajadores, trabajadoras y del servicio aeroportuario.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS EMPLEADOS DEL AEROPUERTO**

El Aeropuerto reconoce como estacionamiento para los vehículos de sus trabajadores y trabajadoras las siguientes áreas, conforme señalización:

- a) Contiguo a la Cuadra de Seguridad;
- b) Contiguo al local del SITTEAIES; y
- c) Contiguo a la caseta del Acceso Uno.

En caso de necesidad el Aeropuerto en consulta con el SITTEAIES, definirá otras áreas disponibles, en los lugares que sean requeridos, para ser utilizadas como estacionamiento, o modificará las existentes.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES: EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO NECESARIOS PARA RENOVAR LICENCIA Y HABILITACIONES DE CONTROLADORES DE TRÁFICO AÉREO, AIS, METEOROLOGÍA Y PERSONAL DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA**

A partir del uno de enero de dos mil catorce, los Controladores de Tráfico Aéreo, Servicio de Información Aeronáutica (AIS) y Meteorología del Aeropuerto, y el personal de Seguridad Aeroportuaria para trámites de certificación, dada la naturaleza de su trabajo y como requisito de la Autoridad de Aviación Civil (AAC), para renovar sus licencias, están obligados a presentar anualmente exámenes médicos y de laboratorio sobre su estado de salud.

Para la realización de los exámenes a que se refiere el párrafo precedente, CEPA por medio del Aeropuerto proporcionará y asumirá los costos de dichos servicios, por medio de médicos y laboratorios autorizados en El Salvador, por la autoridad competente, para ejercer la profesión médica, cuyos nombres figuren en un listado elaborado por CEPA.

De igual manera los Controladores de Tráfico Aéreo, Servicio de Información Aeronáutica (AIS) y Meteorología que tengan que realizar diferente clases de exámenes o trámites para la obtención de renovación de las licencias o habilitación que acrediten su calidad técnica por la Autoridad de Aviación Civil, dichos costos serán asumidos de manera íntegra por CEPA, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras cumplan con todos los siguientes requisitos: Haber obtenido una nota en sus cursos recurrentes, igual o superior a 7.0 y no haber sido amonestado en el año previo a la renovación.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: FIANZA DE FIDELIDAD**

El Aeropuerto pagará las primas correspondientes a las fianzas de fidelidad a sus trabajadores y trabajadoras, cuando éstas sean necesarias para el desempeño de sus labores.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO: ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

La Comisión contratará médicos generales o pediatras para consulta médica a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren debidamente registrados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes del trabajador o trabajadora y que no sean mayores de dieciocho años de edad. Dichos médicos estarán distribuidos de la manera siguiente: uno en San Luis Talpa; uno en Zacatecoluca; uno en Olocuilta y dos en San Salvador.

**CLÁUSULA VI  
PRESTACIONES ECONÓMICAS**

**CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

**a)** Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento (100%) sobre el salario básico por hora;

**b)** Si se trabaja en el día señalado como descanso semanal, se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) de la remuneración correspondiente a este día, sin perjuicio del salario nominal incluido en planilla, además del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal.

Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante, después de aplicar el recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) antes mencionado;

**d)** Si se trabaja en un día señalado como asueto, se pagará el salario básico por hora más un recargo consistente en un cien por ciento (100%) de dicho salario.

Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario devengado, resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento (100%) antes mencionado, de conformidad al Artículo 192 del Código de Trabajo.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal; el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Artículo 192 del Código de Trabajo, consistente en un cien por ciento (100%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso, será de un cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento antes mencionado.

El descanso compensatorio, será remunerado con el salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente, sin que pueda coincidir con los días a que se refiere el párrafo tercero de la Cláusula “Descanso Semanal” de este Contrato. Por el trabajo realizado en horas nocturnas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un recargo adicional del veinticinco por ciento (25%) del salario básico por hora.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: VACACIONES**

El Aeropuerto concederá a sus trabajadores y trabajadoras por cada año laborado, un período de quince días de vacación remunerada con una prestación económica equivalente al salario ordinario, correspondiente a los quince días y con un recargo del cien por ciento (100%) del salario adicional, por ese tiempo adicional del salario de los quince días de vacaciones.

Asimismo, el Aeropuerto concederá al trabajador y trabajadora, adicionalmente el equivalente al salario básico de un día por cada año completo de servicio, hasta un límite máximo de veinte años. Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro de un período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dicho período.

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, las vacaciones no podrán iniciarse o concluirse en días asignados como asueto. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones.

Para que el trabajador y trabajadora tengan derecho a las vacaciones, deberán cumplir con el mínimo de doscientos días laborados en el año, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 180 del Código de Trabajo vigente.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: PRIMA ESPECIAL**

Todos los trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto al treinta y uno de mayo, tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero, en el mes de junio de cada año de trabajo, en la segunda quincena de este último mes. Dicha prima será el equivalente a treinta y siete días de salario ordinario que devengue el trabajador y trabajadora.

El monto de la prima especial se calculará tomando como base el salario ordinario mensual que tengan los trabajadores y trabajadoras al treinta y uno de mayo del año en que se paga la prima.

No gozarán de la prima especial los trabajadores y trabajadoras que se encuentren laborando en forma interina, los que tengan menos de seis meses de laborar en el Aeropuerto y tampoco los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente.

Gozarán de la prima especial los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con licencia por enfermedad, hasta un límite de cincuenta y dos semanas y que hayan laborado por lo menos seis meses para el Aeropuerto.

Los trabajadores y trabajadoras que en el período de cincuenta y dos semanas, se les haya concedido o se encuentren con licencia sin goce de salario por un período mayor de seis meses, recibirán la prima en forma proporcional al tiempo de servicio prestado.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: AGUINALDO**

CEPA concederá aguinaldo a sus trabajadores y trabajadoras que laboren en el Aeropuerto en la forma, época y demás condiciones que establece la presente Cláusula.

La cuantía del aguinaldo para los trabajadores y trabajadoras será la siguiente:

- a) Una prestación equivalente al salario de veinticinco días, para quien tuviere de uno a dos años de servicio;
- b) Una prestación equivalente al salario de veintinueve días, para quien tuviere más de dos, hasta tres años de servicio;
- c) Una prestación equivalente al salario de treinta y tres días, para quien tuviere más de tres, hasta cuatro años de servicio;
- d) Una prestación equivalente al salario de treinta y cinco días, para quien tuviere más de cuatro, hasta cinco años de servicio; y
- e) Una prestación equivalente al salario de treinta y siete días, para quien tuviere más de cinco años de servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que al once de diciembre se encuentren prestando sus servicios para y a las órdenes del Aeropuerto, tendrán derecho a aguinaldo.

Por su parte, quienes no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, calculado sobre la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Los trabajadores y trabajadoras que adquieren el derecho de aguinaldo, no lo perderán por falta de asistencia injustificada cualquiera que sea su número.

Gozarán del pago del aguinaldo aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida por causas legales. Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente no tendrán derecho al pago de aguinaldo.

Cuando por medio de Decreto Legislativo se emitan normas más favorables al trabajador y trabajadora, respecto a lo establecido en esta Cláusula, se aplicará lo que sea más beneficioso al trabajador y trabajadora.

#### **CLÁUSULA SESENTA: AYUDA PARA COMPRAR MEDICINAS**

CEPA concederá a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad de Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 200.00), en concepto de reembolso por gastos de medicinas, la cual deberá ser entregada al trabajador y trabajadora en la forma siguiente: Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$100.00), en la segunda quincena del mes de marzo, y Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$100.00), en la segunda quincena del mes de septiembre de un mismo año. Para la aplicación de la presente Cláusula se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de la Cláusula “Ayuda Familiar” de este Contrato.

No gozarán de la ayuda para comprar medicina los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario.

**CLÁUSULA SESENTA Y UNO: AYUDA FAMILIAR**

CEPA concederá a sus trabajadores y trabajadoras en el Aeropuerto la prestación social consistente en Ayuda Familiar anual de Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$200.00), y se entregará al trabajador y trabajadora en la primera quincena de enero de cada año. Tendrán derecho a la ayuda familiar aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, cuya relación laboral se encuentre suspendida por causas legales, excepto los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados, por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea temporal o permanente, quienes no tendrán derecho a la ayuda familiar.

Únicamente tendrán derecho a recibir la cantidad antes mencionada los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la entrega se encuentren al servicio del Aeropuerto.

No gozarán de la ayuda familiar los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario, así como los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el término de treinta días, ni aquellos que sin ser empleados del Aeropuerto se encuentren sustituyendo con carácter temporal a un trabajador o trabajadora cuya plaza la desempeñe en propiedad, de los mencionados en los primeros párrafos de esta Cláusula y tal sustituto no continúe laborando para el Aeropuerto en forma permanente.

**CLÁUSULA SESENTA Y DOS: VIÁTICOS**

El Aeropuerto reconocerá gastos por viáticos a sus trabajadores y trabajadoras cuando salgan de la sede de su trabajo por orden de su jefe inmediato superior, a realizar trabajos de cualquier naturaleza que les sean asignados, dentro de la jornada de trabajo.

Para efectos de aplicación de la presente Cláusula, se reconoce como sede de trabajo el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez.

El viático deberá ser pagado por el Aeropuerto al trabajador o trabajadora a más tardar un día después de realizada la labor encomendada por el Aeropuerto. Los viáticos serán en la forma y cuantía establecida en las Regulaciones de Viáticos de CEPA.

**CLÁUSULA SESENTA Y TRES: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES**

Los trabajadores y trabajadoras afiliados al sistema de Seguro Social, tendrán derecho a que el Aeropuerto les pague día a día un subsidio por motivo de incapacidad, equivalente al cien por ciento (100%) de su salario básico, si la incapacidad dura tres días o menos.

Los primeros tres días se les pagará como lo establece el párrafo anterior; si la incapacidad fuera de cuatro días o más, los restantes días hasta cincuenta y dos semanas el porcentaje correspondiente hasta completar junto con el subsidio del ISSS el cien por ciento (100%) de su salario básico.

La incapacidad deberá acreditarse con la constancia que expida el mencionado Instituto.

Cuando dichos trabajadores y trabajadoras tengan que asistir a consultas médicas, previo aviso a su jefe inmediato y/o citaciones que les haga el ISSS, se les pagará tales días con salario básico.

#### **CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: INDEMNIZACIONES**

En caso que CEPA diese por disuelta la relación laboral con sus trabajadores o trabajadoras sin causa legal, o con causa pero sin seguir el procedimiento legal correspondiente, CEPA está obligada a indemnizarle con el pago de una suma equivalente hasta el cien por ciento (100%) de su último salario básico devengado de treinta días, por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año; así como el pago proporcional por vacaciones, aguinaldo y prima especial que por los días trabajados le correspondan a la fecha de la disolución.

El pago a que se refiere el párrafo precedente, será efectuado de manera que, a la fecha de hacerse efectiva la disolución de la relación individual de trabajo, la persona haya recibido el monto de la indemnización correspondiente, por medio de los documentos determinados por la Ley.

#### **CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: COMPENSACIÓN POR VEJEZ, TIEMPO DE SERVICIO E INVALIDEZ**

Cuando los trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, hayan laborado ininterrumpidamente un total de veinte años y hayan cumplido sesenta años de edad, el Aeropuerto, el trabajador o trabajadora podrán optar a dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo o el Nombramiento sin responsabilidad para las partes, teniendo el trabajador o trabajadora derecho a recibir de CEPA en concepto de compensación por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, una cantidad global equivalente al cien por ciento (100%), de su salario básico mensual; sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las leyes, reglamentos aplicables y este contrato.

Para los trabajadores y trabajadoras que sufrieren invalidez a consecuencia del trabajo, la compensación económica, será igual del ciento cincuenta por ciento (150%) de su salario básico mensual por cada año de servicio, no importando su tiempo de servicio ni su edad, sin perjuicio a las demás prestaciones económicas que por Ley y este contrato le correspondan.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, lo que le corresponda como retiro al momento de su deceso, les será entregado a su o sus beneficiarios.

#### **CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

CEPA concederá en concepto de compensación a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, que se retiren voluntariamente, o en caso de fallecimiento de los mismos a sus beneficiarios, aunque no hayan laborado un total de veinte años o no hayan cumplido sesenta años de edad, una suma global por cada año de servicio, con base en la siguiente escala por Tiempo de Servicio y Porcentaje de su Salario Mensual, que sigue:

<b>TIEMPO DE SERVICIO MENSUAL</b>	<b>PORCENTAJE DE SU SALARIO</b>
De 1 hasta 5 años	50.0 %
Más de 5 años hasta 10 años	75.0 %
Más de 10 años	100.0 %

CEPA también entregará a las personas mencionadas en el párrafo anterior, una compensación proporcional por vacaciones, aguinaldo y prima especial a la fecha de retiro o fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, la compensación que en concepto de retiro voluntario que le corresponda al mismo a la fecha de su fallecimiento, con base a los párrafos primero y segundo de ésta Cláusula, será entregada a las personas mencionadas en la respectiva declaración de beneficiarios, en la forma y porcentaje allí establecidos.

No se computará dentro del tiempo de servicio, aquel por el cual el trabajador o trabajadora hubiere recibido de CEPA, en alguna ocasión el pago de indemnización por despido.

La compensación será calculada sobre la base del último salario ordinario mensual.

Lo dispuesto en esta Cláusula será aplicable únicamente al personal del Aeropuerto, que a la fecha de inscripción del presente Contrato en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentre laborando para y al servicio del Aeropuerto, y para quienes tenga aplicabilidad el presente contrato, de conformidad a lo establecido en la Cláusula relativa al Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo.

Cuando por medio de Decreto Legislativo se den normas más favorables para el trabajador y trabajadora, a lo establecido en ésta Cláusula, se aplicará lo que sea más beneficioso, en todo caso, se aplicará la prestación por retiro que más le beneficie que se encuentra establecida en los Reglamentos, Disposiciones y demás Regulaciones del AIES.

#### **CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: SEGURO DE VIDA COLECTIVO**

Para el caso de muerte natural, CEPA se compromete a asegurar la vida de los trabajadores y trabajadoras al servicio de ésta, por la cantidad de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), por cada trabajador o trabajadora y por el doble de dicha cantidad, si el fallecimiento fuere producido accidentalmente con derecho a sumas adicionales hasta completar Treinta y Cuatro Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$34,285.71), de acuerdo a la nómina enviada por CEPA/Aeropuerto a la Compañía Aseguradora.

La suma asegurada será entregada a las personas señaladas por el trabajador o trabajadora en la póliza respectiva.

La prima del seguro será cubierta por CEPA en un cien por ciento (100%) por la suma de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00) y la prima por la suma adicional, hasta completar Treinta y Cuatro Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares

con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$34,285.71), será cubierta por cada trabajador o trabajadora que opte por un recargo mayor al de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), pagados por la Comisión.

La prima será pagada por anualidades y la Comisión cumplirá con su obligación dentro de los cinco días siguientes a aquel en que el trabajador o trabajadora haya definido si tomará el seguro adicional o únicamente se acogerá al seguro de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00).

La Comisión descontará de los salarios, el importe de la prima que corresponde pagar a cada trabajador o trabajadora por seguro adicional tomado. Además de la póliza antes mencionada, sin menoscabar lo establecido en la Cláusula “Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora”, cuando un trabajador o trabajadora sufra muerte accidental en la ejecución de sus labores, la Comisión entregará en concepto de indemnización a los beneficiarios denominados en el Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, la cantidad de Seis Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$6,285.71).

**CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

A partir del uno de enero de dos mil catorce, en caso de muerte de un trabajador o trabajadora, CEPA entregará inmediatamente a las personas que dependían económicamente de él/ella, prefiriéndolas por el orden que las hubiere numerado en su Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, y para que se invierta en el sepelio del trabajador o trabajadora, una cantidad equivalente a ciento treinta y cinco días (135) de su salario básico.

De la suma que CEPA pagará por este concepto no se deducirá la que el ISSS pague como ayuda por este mismo acontecimiento.

Para los efectos de esta cláusula, ningún salario se considerará inferior a Quinientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 500.00) por mes, ni superior a Mil Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,200.00).

Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese designado en el Contrato Individual de Trabajo las personas que dependían económicamente de él o ella, o cuando no existiera el correspondiente Contrato o el mencionado expediente personal; la Comisión dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando dicha cantidad de dinero a los parientes más inmediatos del trabajador o trabajadora.

No obstante lo expresado en el inciso anterior, cuando un trabajador o trabajadora falleciere y no tuviera expediente personal, ni pariente, CEPA quedará obligada a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador o trabajadora por medio del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, justificando dichos gastos con los recibos correspondientes.

El fallecimiento del trabajador o trabajadora será acreditado con la respectiva Certificación de la Partida de Defunción, emitida por la Alcaldía Municipal correspondiente, la cual deberá ser presentada por el familiar que recibiere el monto de dinero referido en esta cláusula en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de deceso.

**CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: AYUDA EN CASO DE MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

Cuando fallezcan padres o en su defecto quienes hacen las veces de tales, hijos, cónyuge o compañero(a) de vida del trabajador y trabajadora, y que tanto quienes hacen las veces de padres como dichos familiares estén debidamente registrados en su expediente personal o Contrato Individual de Trabajo respectivos, el Aeropuerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de Quinientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 500.00), para cubrir gastos funerales.

El trabajador o trabajadora queda obligado a demostrar posteriormente el fallecimiento por medio de la presentación a CEPA/Aeropuerto, de la certificación de la partida de defunción en todos los casos. En el caso que una trabajadora o la cónyuge o compañera de vida del trabajador haya tenido un período de cinco meses o más de embarazo, clínicamente comprobado, y la criatura muere dentro del vientre materno, o al dar a luz, la criatura fallece al momento del parto; este hecho deberá ser notificado al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, con el objeto de otorgar inmediatamente al trabajador o a la trabajadora el setenta y cinco por ciento (75%) de US \$ 500.00 para gastos funerarios, quedando obligado el trabajador o la trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto.

En caso de que por motivos ajenos a la voluntad de un trabajador o trabajadora, éste no hubiera hecho el registro a que se refiere el párrafo primero, el Aeropuerto, previa la presentación por el trabajador o trabajadora de los documentos comprobatorios de Ley, dará el auxilio económico estipulado en la presente Cláusula.

Cuando laboren para el Aeropuerto, trabajadores o trabajadoras que fueren hermanos entre sí y falleciere el padre o madre común de ellos, CEPA dará el auxilio económico a que se refiere la presente Cláusula únicamente a uno de ellos.

**CAPÍTULO VII  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CLÁUSULA SETENTA: FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y EL SINDICATO**

El Aeropuerto y el Sindicato podrán celebrar acuerdos que no constituyan modificación alguna al presente Contrato Colectivo, los cuales se harán constar en actas que serán firmadas en duplicado por el o los representantes legales de ambas partes, quedando una en poder del Aeropuerto y otra en poder del de la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES.

Lo que no conste de la manera establecida en esta Cláusula, no tendrá ningún valor y se tendrá por no escrito, sin ninguna responsabilidad para el Aeropuerto y para el Sindicato.

Dichos acuerdos para su pronta aplicación, serán comunicados a los jefes respectivos dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes de haber sido tomados.

#### **CLÁUSULA SETENTA Y UNO: CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES**

En materia de infracciones y sanciones disciplinarias se estará a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto actualizado y al marco regulatorio administrativo de CEPA.

Se considerarán infracciones los actos, acciones u omisiones que alteren las disciplina o la buena marcha de las actividades del Aeropuerto, que impliquen una violación a las obligaciones o prohibiciones establecidas según las disposiciones administrativas de CEPA.

Todo documento que contenga actuaciones y diligencias sancionatorias que se instruyan deberá ser conocido por el trabajador o trabajadora y entregada una copia al Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES.

Para la aplicación de una sanción deberá seguirse una investigación por las faltas disciplinarias a cargo del jefe inmediato del trabajador o trabajadora investigado y del Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o quienes hagan sus veces.

#### **CLÁUSULA SETENTA Y DOS: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES**

El Aeropuerto, al momento de imponer al trabajador o a la trabajadora infractor o infractora una sanción, no lo hará por faltas anteriores ya prescritas de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

Cuando a un trabajador o trabajadora se le siga una investigación y la misma demuestre que no se le puede atribuir responsabilidad alguna, el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, levantará un acta que agregará al expediente personal del trabajador o trabajadora, haciendo constar con referencia expresa a la investigación realizada que ésta no tiene ningún valor y no será tomada en cuenta en el récord laboral.

No tendrán validez los informes y sanciones contra el trabajador o trabajadora si antes no se le ha notificado su respectiva Acción de Personal. El responsable de la aplicación de las sanciones, se apegará estrictamente a lo dispuesto en la Ley, el presente Contrato Colectivo y las Normas Administrativas aplicables.

#### **CLÁUSULA SETENTA Y TRES: CASOS DE CONFLICTO**

Cuando surja un conflicto de carácter laboral, éste se tratará en forma directa entre los trabajadores y trabajadoras afectados por medio de un portavoz que los represente, designado en el momento del conflicto o uno de los miembros legales de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES y el respectivo representante del Aeropuerto con el fin de encontrarle, con la urgencia del caso, la solución más inmediata, sin que en ningún caso las labores se suspendan a consecuencia de ello, debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

En caso de no solucionarse dicho problema, éste se tratará por medio de la Junta Directiva del SITEAIES ante el Gerente del Aeropuerto o quien haga sus veces.

**CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS**

Los Representantes del Aeropuerto y el SITTEAIES, al tratar sobre asuntos laborales relacionados con el presente Contrato, podrán hacerse acompañar de los Asesores y/o Apoderados que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto en las discusiones.

**CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: CORRESPONDENCIA**

La correspondencia entre el Aeropuerto y el SITTEAIES deberá cursarse entre el Gerente Aeroportuario y el Secretario General de la Junta Directiva General del Sindicato o entre quienes hagan sus veces. Las partes se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia dentro de los ocho días hábiles contados a partir de su recepción.

**CLÁUSULA SETENTA Y SEIS: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO.**

El Aeropuerto entregará a la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES dentro de los sesenta días contados a partir de la inscripción del presente Contrato, cuatrocientos (400) ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES, que laboran en y para el Aeropuerto.

**CLÁUSULA SETENTA Y SIETE: INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO**

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico o de derecho derivados de la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato, serán sometidos por las partes a lo dispuesto en los Artículos 471 y siguientes del Código de Trabajo.

**CLÁUSULA SETENTA Y OCHO: APLICACIÓN PREFERENTE DE LA LEY**

Las disposiciones del Código de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral se aplicarán preferentemente a cualquier otra Cláusula de este Contrato, siempre y cuando dichas disposiciones contengan mejores prerrogativas o mejores beneficios a los trabajadores y trabajadoras que los que se conceden en este Contrato. El Aeropuerto y el SITTEAIES se obligan a darle estricto cumplimiento a todas y cada una de las Cláusulas del presente Contrato Colectivo, al Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral en vigencia.

**CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE: REGLAMENTACIONES FUTURAS**

El Aeropuerto respetará lo pactado en el presente Contrato y cuando ponga en práctica medidas reglamentarias oirá anticipadamente la opinión del SITTEAIES.

Al notificársele por escrito al SITTEAIES y éste no emitiera su opinión dentro de un plazo prudencial de quince días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo, su silencio se entenderá como opinión conforme.

**CLÁUSULA OCHENTA: TABULADOR SALARIAL.**

La Comisión y el SITTEAIES aprueban el Tabulador Salarial a aplicar en el AIES de la manera que aparece consignado en el Anexo I del presente Contrato, con sus plazas y salarios respectivos.

Para los salarios de hasta Un Mil Quinientos Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,550.00), el nuevo tabulador incluye para cada trabajador, un aumento salarial de Cincuenta y Cinco dólares (US \$ 55.00) de los Estados Unidos de América. A partir del mes de agosto de 2014.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que actualmente perciben un salario ordinario mensual de Trescientos Setenta y Cinco dólares con Ochenta y Dos Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$ 375.82) percibirán a partir de la vigencia del presente contrato un incremento salarial adicional de Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 100.00), dividiéndose dicho incremento en dos etapas, Setenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 70.00) a partir del primero de agosto de 2014 y los restantes Treinta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30.00) a partir del primero de febrero de 2015.

#### **CLÁUSULA OCHENTA Y UNO: VIGENCIA Y APLICACIÓN**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del día primero de febrero del año dos mil catorce, independientemente de la fecha de su inscripción, y su plazo será de dos años.

El presente Contrato se prorrogará automáticamente por períodos de dos años, siempre que ninguna de las partes pida su revisión dentro del penúltimo mes del plazo o de prórroga.

Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el Contrato entre en vigencia, los efectos del Contrato se prorrogan mientras duren las negociaciones de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

No obstante lo anterior, y con el objetivo de agilizar la negociación, tanto CEPA como el SITTEAIES, podrán pedir la revisión del Contrato dentro de los últimos seis meses del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas y la parte a quien pidiera la revisión queda comprometida a iniciar las negociaciones correspondientes dentro del mes siguiente al día en el cual se haya recibido la petición de revisión, de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará la vigencia inicial del Contrato que se encuentre legalmente aplicable o de sus prórrogas, aunque CEPA y el Sindicato hubieren llegado a un acuerdo sobre las cláusulas revisadas con anterioridad a la expiración del plazo.

La aplicación del presente contrato se hará efectiva a partir del día primero de febrero del año dos mil catorce, previa su inscripción de Ley en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **ANEXO I TABULADOR SALARIAL**

Las partes acuerdan el presente Tabulador Salarial, el cual es parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo y aplica para el pago de los salarios de los trabajadores y trabajadoras

cuyas plazas quedan comprendidas en el mismo, que prestan sus servicios para CEPA en el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, expresados en Dólares de los Estados Unidos de América:

<b>CARGO</b>	<b>SALARIO ACTUAL</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2014</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015</b>
AGENTE DE SEGURIDAD II	605.06	660.06	660.06
AGENTE DE SEGURIDAD II	650.00	705.00	705.00
ANALISTA ADMINISTRATIVO	1723.00	1723.00	1723.00
ANALISTA PROGRAMADOR	946.76	1001.76	1001.76
ARQUITECTO	1723.00	1723.00	1723.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1025.00	1080.00	1080.00
AUDITOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO	1260.00	1315.00	1315.00
AUDITOR DE AERODROMOS	1875.00	1875.00	1875.00
AUDITOR DE TRANSITO AEREO	1875.00	1875.00	1875.00
AUXILIAR DE ARCHIVO	605.06	660.06	660.06
AUXILIAR DE ESTADISTICA I	640.26	695.26	695.26
AUXILIAR DE PERSONAL I	605.06	660.06	660.06
AUXILIAR DE SUMINISTROS	682.00	737.00	737.00
AYUDANTE ELECTRICISTA DE SUBESTACION	634.58	689.58	689.58
AYUDANTE DE MECANICO AUTOMOTRIZ	614.88	669.88	669.88
AYUDANTE DE MECANICO AUTOMOTRIZ	614.36	669.36	669.36
AYUDANTE DE TECNICO	614.88	669.88	669.88
AYUDANTE DE TECNICO (AIRE ACON. Y REFRIGERACION)	577.14	632.14	632.14
AYUDANTE DE TECNICO (AIRE ACON. Y REFRIGERACION)	432.86	487.86	487.86
AYUDANTE DE TECNICO (SERVICIO DE TERMINAL)	614.88	669.88	669.88
BOMBERO II	650.52	705.52	705.52
BOMBERO II	627.00	682.00	682.00
BOMBERO II	602.00	657.00	657.00
CAJERO I	577.14	632.14	632.14
CAJERO II	694.34	749.34	749.34
CAJERO III	776.68	831.68	831.68
CARPINTERO	614.36	669.36	669.36
CONTADOR I	682.00	737.00	737.00
CONTADOR I	694.34	749.34	749.34
CONTADOR I	511.50	566.50	566.50
CONTROLADOR DE AERODROMO	1024.68	1079.68	1079.68

<b>CARGO</b>	<b>SALARIO ACTUAL</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2014</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015</b>
CONTROLADOR DE APROXIMACION POR PROCEDIMIENTOSAERODROMO	1130.43	1185.43	1185.43
CONTROLADOR RADAR	1671.86	1671.86	1671.86
CONTROLADOR RADAR	1285.14	1340.14	1340.14
COORDINADOR DE LIMPIEZA	682.00	737.00	737.00
EDECAN	671.44	726.44	726.44
EDECAN	675.00	730.00	730.00
EDECAN	503.58	558.58	558.58
ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ	635.22	690.22	690.22
ELECTRICISTA DE SUBESTACION	715.56	770.56	770.56
ELECTRICISTA I (BAJA TENSION)	635.22	690.22	690.22
ENCARGADA DE ACTIVOS FIJOS	1700.00	1700.00	1700.00
ENCARGADA DE CAFETERIA	576.64	631.64	631.64
ENCARGADO DE ARCHIVO PERIFERICO	682.00	737.00	737.00
ENCARGADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	1225.00	1280.00	1280.00
ENFERMERA II	686.92	741.92	741.92
GERENTE AEROPORTUARIO	4820.00	4820.00	4820.00
GUARDALMACEN	796.16	851.16	851.16
GUARDALMACEN II	796.16	851.16	851.16
JARDINERO	576.64	631.64	631.64
JEFE DE DEPARTAMENTO DE COMERCIALIZACION	2665.44	2665.44	2665.44
JEFE SEGURIDA DEL AEROPUERTO DE ILOPANGO	2075.00	2075.00	2075.00
JEFE DE JARDINERIA	589.84	644.84	644.84
JEFE DE SALVAMENTO.Y EXT.INCENDIOS	1300.00	1355.00	1355.00
JEFE DE SECCION AIS Y RAMPA	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE DE SECCION AREAS VERDES Y CONTROL DE FAUNA	1489.55	1544.55	1544.55
JEFE DE SECCION CONTABILIDAD	1225.00	1280.00	1280.00
JEFE DE SECCION CONTROL DE PERSONAL	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE DE SECCION DE INFORMATICA	1400.00	1455.00	1455.00
JEFE DE SECCION DE METEOROLOGIA AERONAUTICA	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE DE SECCION DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL	1800.00	1800.00	1800.00
JEFE DE SECCION FACTURACION,RECAUDACION Y PAGOS	1109.48	1164.48	1164.48

<b>CARGO</b>	<b>SALARIO ACTUAL</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2014</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015</b>
JEFE DEL AERÓDROMO DE ILOPANGO	2665.44	2665.44	2665.44
JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	3000.00	3000.00	3000.00
JEFE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	2665.44	2665.44	2665.44
JEFE DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	2500.00	2500.00	2500.00
JEFE SECC. ELECTRONICA Y COMUNICACIONES	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE SECCION CONTROL DE TRANSITO AEREO	2135.00	2135.00	2135.00
JEFE SECCION ELECTROMECHANICA	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE SECCION MOVIMIENTO TERRESTRE	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE SECCION OBRAS CIVILES	1723.00	1723.00	1723.00
JEFE TALLER MECANICO AUTOMOTRIZ	1325.00	1380.00	1380.00
MECANICO AUTOMOTRIZ	634.58	689.58	689.58
MEDICO	1125.00	1180.00	1180.00
MEDICO COORDINADOR Y REGENTE	1425.00	1480.00	1480.00
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	602.44	657.44	657.44
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	598.26	653.26	653.26
MOTORISTA I	598.26	653.26	653.26
OBRERO II (CARPINTERO)	614.36	669.36	669.36
OBRERO I	576.64	631.64	631.64
OBRERO I	569.76	624.76	624.76
OBRERO I	375.82	500.82	530.82
OBRERO I (AYUDANTE DE CARPINTERO)	576.64	631.64	631.64
OBRERO I (ENCARGADO CENTRO RECREATIVO )	576.64	631.64	631.64
OBRERO II	614.36	669.36	669.36
OBRERO II ( CAPORAL DE PAVIMENTOS)	554.70	609.70	609.70
OBRERO II (BODEGUERO)	614.36	669.36	669.36
OBRERO II(PINTURA)	614.36	669.36	669.36
OFICIAL DE INFORMACION AERONAUTICA	769.00	824.00	824.00
OFICIAL DE RAMPA I	681.38	736.38	736.38
OFICIAL DE RAMPA I	694.34	749.34	749.34
OFICINISTA II	694.34	749.34	749.34

<b>CARGO</b>	<b>SALARIO ACTUAL</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2014</b>	<b>SALARIO A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015</b>
OFICINISTA II	682.00	737.00	737.00
OFICINISTA II (ACAIES )	682.00	737.00	737.00
OPERADORA CENTRAL DE ANUNCIOS Y CONMUTADOR	632.38	687.38	687.38
ORDENANZA I	576.64	631.64	631.64
SECRETARI II	533.84	588.84	588.84
SECRETARIA	703.46	758.46	758.46
SECRETARIA DE GERENCIA	750.26	805.26	805.26
SECRETARIA I	706.06	761.06	761.06
SECRETARIA I	604.92	659.92	659.92
SECRETARIA I ( SITEAIES)	604.92	659.92	659.92
SECRETARIA II	703.46	758.46	758.46
SUBGERENTE AEROPORTUARIA	3500.00	3500.00	3500.00
SUBJEFE DE SEGURIDAD	1375.00	1430.00	1430.00
SUPERV.SALVAMENT.Y EXT.INCENDIOS	679.40	734.40	734.40
SUPERVISOR AREAS VERDES	688.36	743.36	743.36
SUPERVISOR GENERAL	805.41	860.41	860.41
SUPERVISOR DE AERODROMO	1236.18	1291.18	1291.18
SUPERVISOR DE ELECTRONICA	1325.00	1380.00	1380.00
SUPERVISOR DE LIMPIEZA	604.92	659.92	659.92
SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES	1325.00	1380.00	1380.00
SUPERVISOR DE RECEPCION DE MERCANCIAS T.C	1055.00	1110.00	1110.00
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	716.66	771.66	771.66
SUPERVISOR ELECTRICO	1325.00	1380.00	1380.00
SUPERVISOR EXPEDICION DE MERCANCIAS T.C	1134.00	1189.00	1189.00
SUPERVISOR MECANICO	1325.00	1380.00	1380.00
SUPERVISOR MECANICO	1723.00	1723.00	1723.00
SUPERVISOR RADAR	1723.00	1723.00	1723.00
SUPERVISOR TERMINAL DE PASAJEROS	1529.00	1584.00	1584.00
SUPERVISOR TERMINAL DE PASAJEROS	1325.00	1380.00	1380.00
SUPERVISORA DE EDECANES	761.96	816.96	816.96
TECNICO I (Albañileria)	569.76	669.88	669.88
TECNICO I ( DIBUJANTE )	469.76	524.76	524.76
TECNICO II(SERVICIO DE TERMINAL)	644.36	699.36	699.36
TECNICO III	716.80	771.80	771.80
TECNICO DE PERSONAL II	816.00	871.00	871.00
TECNICO DE PERSONAL II	848.00	903.00	903.00
TECNICO DE PERSONAL II	803.46	858.46	858.46
TECNICO DE PERSONAL II	940.88	995.88	995.88

CARGO	SALARIO ACTUAL	SALARIO A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2014	SALARIO A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015
TECNICO DE SOPORTE INFORMATICO Y MANEJO DE DOCUMENTOS	1000.00	1055.00	1055.00
TECNICO EN INFORMATICA	875.00	930.00	930.00
TECNICO I ( FONTANERO )	614.88	669.88	669.88
TECNICO I ( PINTURA )	634.58	689.58	689.58
TECNICO I (AIRE ACOND. Y REFRIGERACION.)	569.76	669.88	669.88
Técnico I (Electricista)	569.76	690.22	690.22
TECNICO I (ENDEREZADO Y PINTURA)	634.58	689.58	689.58
Técnico I (Fontanero)	569.76	669.88	669.88
Técnico I (Operador de Subestación)	569.76	669.88	669.88
Técnico I (Operador de Subestación)	569.76	690.22	690.22
TECNICO I (PLANTA AGUA POTABLE)	634.58	689.58	689.58
TECNICO I (PLANTA AGUAS NEGRAS)	634.58	689.58	689.58
Tecnico I (planta de agua potable)	569.76	669.88	669.88
Técnico I (Planta de Agua Potable)	569.76	690.22	690.22
Técnico I (Servicio de Terminal)	569.76	669.88	669.88
Tecnico I (pavimentos)	569.76	669.88	669.88
TECNICO I (AIRE ACOND. Y REFRIGERACION.)	569.76	669.88	669.88
TECNICO II (AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACION)	644.36	699.36	699.36
TECNICO II AIRE ACOND. Y REFRIGERACION.(COORDINADOR)	669.04	724.04	724.04
TECNICO III (PLANTA AGUA POTABLE Y PLANTA DE AGUAS NEGRAS)	716.80	771.80	771.80
TECNICO III AIRE ACOND. Y REFRIGERACION.	759.44	814.44	814.44
TECNICO III(SISTEMA,POTENCIA Y SUBESTACION)	759.44	814.44	814.44
TECNICO METEOROLOGO	699.88	754.88	754.88
TECNICO METEOROLOGO (PRONOSTICADOR)	790.00	845.00	845.00

San Luis Talpa, siete de julio de dos mil catorce.

- 2° Autorizar al Presidente de la Junta Directiva de CEPA, para firmar el Contrato Colectivo de Trabajo revisado, y realizar las gestiones necesarias antes el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano; Ministerio de Hacienda y Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su Aprobación e Inscripción.

**Acta 2651 4 de julio de 2014**

Continuación Punto II

2w1

- 3° Autorizar al Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, efectuar las transferencias presupuestarias necesarias para cubrir la incidencia económica del Contrato Colectivo de Trabajo aprobado, así como de los acuerdos tomados en la Etapa de Trato Directo, relativos al pago del bono único y de la nivelación de las personas señaladas; dichos acuerdos deberán hacerse efectivos de forma inmediata.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

GERENCIA GENERAL  
UACI

GERENCIA ACAJUTLA

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para promover la Licitación Pública CEPA LP-20/2014, “Arrendamiento de un Sistema de Comunicación Digital y el Suministro de una Solución de Almacenamiento de todas las Comunicaciones por Radio en el Puerto de Acajutla”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación.

=====

**TERCERO:**

**I. ANTECEDENTES**

Desde el año 1990, el Puerto de Acajutla posee un sistema de radiocomunicación tipo análogo, el cual está compuesto por 11 Frecuencias de radio, 1 Torre, 3 Antenas, 1 UPS para respaldo de energía eléctrica, 1 Cargador de energía eléctrica, 1 Duplexor, 79 Radios portátiles, 20 Radios base y 3 Repetidoras. Dicho sistema ha sido sujeto de mantenimiento preventivo y correctivo; sin embargo, en los últimos años ha presentado múltiples fallas de comunicación, tales como: saturación de la señal de comunicación, distorsión e interferencias y fallas generales de funcionamiento de los equipos de radio y transmisión, debido en su mayoría al deterioro provocado por el uso continuo y permanente.

La comunicación por radio en el Puerto de Acajutla, es permanente en horario 7/24, los 365 días del año y es un elemento determinante que permite realizar toda la coordinación y logística necesaria, desde la recepción de los buques, atraque y desatraque de los mismos, carga y descarga de la mercadería, recepción y despacho en el área de almacenes y patios, todo lo relacionado a la seguridad portuaria, seguridad ocupacional y a los diferentes proyectos que ejecutan las áreas de mantenimiento (Taller Eléctrico, Obras Civiles, Alto Rendimiento y Taller Mecánico).

En virtud de lo anterior y como parte del proceso de modernización del Puerto de Acajutla, es prioritario poder contar con un sistema de comunicación moderno, que garantice las comunicaciones por radio, entre las diferentes áreas administrativas y operativas que permita la coordinación de las operaciones portuarias.

**II. OBJETIVO**

Autorizar promover la Licitación Pública CEPA LP-20/2014, “Arrendamiento de un Sistema de Comunicación Digital y el Suministro de una Solución de Almacenamiento de todas las Comunicaciones por Radio en el Puerto de Acajutla”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación, con el objeto de contar con un sistema de comunicación moderno, que garantice las comunicaciones por radio y su almacenamiento.

**III. CONTENIDO DEL PUNTO**

Dado que el sistema actual de comunicaciones por radio del Puerto de Acajutla, ha presentado múltiples fallas de comunicación, tales como: saturación de la señal de comunicación, distorsión e interferencias y fallas generales de funcionamiento de los equipos de radio y transmisión, debido en

su mayoría al deterioro provocado por el uso continuo y permanente, lo que afecta a las operaciones del Puerto de Acajutla, e incide en: los ingresos CEPA, insatisfacción de los clientes debido a reclamos por el mal servicio brindado, vulnerabilidad en la seguridad de las instalaciones portuarias y la exposición de la integridad física de los trabajadores, la Administración del Puerto de Acajutla, considera indispensable sustituirlo lo más pronto posible.

En ese sentido, mediante Memorando GOC-71/2014, de fecha 12 de mayo de 2014, la Gerencia del Puerto de Acajutla, solicitó a la UACI realizar las gestiones para promover el proceso para la contratación del Arrendamiento de un Sistema de Comunicación Digital y el Suministro de una Solución de Almacenamiento de todas las Comunicaciones por Radio en el Puerto de Acajutla, que permita solventar la problemática previamente mencionada; para lo cual se han elaborado las Requisiciones Nos. 271/2014 y 272/2014; y que según el monto estimado para este proceso de compras, de acuerdo al Artículo 40 literal a) de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), debe ser contratado a través de un proceso de Licitación Pública.

#### **IV. MARCO NORMATIVO**

Artículos 17, 18, 40 literal a) y 59, de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).

#### **V. RECOMENDACIÓN**

Por todo lo anterior, la Gerencia del Puerto de Acajutla y la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI), recomiendan a Junta Directiva autorizar la promoción de la Licitación Pública CEPA LP-20/2014, “Arrendamiento de un Sistema de Comunicación Digital y el Suministro de una Solución de Almacenamiento de todas las Comunicaciones por Radio en el Puerto de Acajutla”, y apruebe las respectivas Bases de Licitación.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, en el apartado IV, ACUERDA:

- 1° Autorizar promover la Licitación Pública CEPA LP-20/2014, “Arrendamiento de un Sistema de Comunicación Digital y el Suministro de una Solución de Almacenamiento de todas las Comunicaciones por Radio en el Puerto de Acajutla”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación.
- 2° Autorizar al Presidente o a quien él designe, para nombrar la Comisión de Evaluación de Ofertas.
- 3° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

GERENCIA GENERAL  
UACI

DEPTO. DE ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para promover la Licitación Pública CEPA LP-11/2014, “Servicios de Emisión de Boletos Aéreos para Misiones Oficiales de CEPA”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación.

=====

**CUARTO:**

### **I. ANTECEDENTES**

Durante los años 2012 y 2013, se realizaron compras de boletos aéreos por medio de Ordenes de Compras, por montos totales de US \$45,101.12 y US \$40,579.87, sin incluir impuestos y derechos de salida, con el propósito de poder cumplir las misiones oficiales, capacitaciones a personal técnico, visitas a proyectos e instalaciones a países con experiencias en Manejos de Puertos y Aeropuertos, etc.

Para el presente año se tiene prevista la compra de boletos aéreos, considerando los proyectos de país que está desarrollando la Comisión, siempre que dichas salidas sean previamente autorizadas, por lo que el Jefe del Departamento Administrativo de Oficina Central, mediante Memorándum GADRH-DA-627/2013, solicitó a la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI), la gestión para la contratación del servicio de emisión de boletos aéreos.

### **II. OBJETIVO**

Autorizar la promoción de la Licitación Pública CEPA LP-11/2014, “Servicios de Emisión de Boletos Aéreos para Misiones Oficiales de CEPA”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación, con el objeto de contar con una agencia de viajes para la emisión de boletos aéreos, para cumplir misiones oficiales.

### **III. CONTENIDO DEL PUNTO**

Con el fin de contar con un mejor manejo de compras y precios competitivos en la adquisición de boletos aéreos, la administración considera necesario contar con una Agencia de Viajes para su emisión, lo cual permitirá agilizar dicho proceso, una vez se cuente con la autorización de las distintas misiones oficiales y contar con otros beneficios adicionales en concepto de valor agregado que la Agencia de Viajes pueda ofrecer al momento de presentar la oferta, lo cual sería un beneficio para CEPA.

Para dar cobertura a los futuros compromisos proyectados de Misiones Oficiales de cada una de las empresas de CEPA, se realizarán las gestiones para la contratación de los servicios de emisión de boletos aéreos, para lo cual se han elaborado las Requisiciones de Compras Nos. 72/2014 del Puerto de La Unión; 133/2014 de Oficina Central y 642/2014 del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, y que según el monto estimado para este proceso, se debe realizar a través de un proceso de Licitación Pública de acuerdo al literal a) del Art. 40 de la LACAP.

#### **IV. MARCO NORMATIVO**

De acuerdo a los Artículos 17, 18, 40 literal a) y 59, de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).

#### **V. RECOMENDACIÓN**

Por lo anterior, el Jefe del Departamento Administrativo de Oficina Central y la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI), recomiendan a Junta Directiva, autorizar la promoción de la Licitación Pública CEPA LP-11/2014, “Servicios de Emisión de Boletos Aéreos para Misiones Oficiales de CEPA”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, en el apartado IV, ACUERDA:

- 1° Autorizar promover la Licitación Pública CEPA LP-11/2014, “Servicios de Emisión de Boletos Aéreos para Misiones Oficiales de CEPA”, y aprobar las respectivas Bases de Licitación.
- 2° Autorizar al Presidente o a quien él designe, para nombrar la Comisión de Evaluación de Ofertas.
- 3° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

GERENCIA GENERAL  
UACI

DEPTO. DE ADMINISTRACIÓN

**ADMINISTRACION CEPA**

Solicítase autorización para adjudicar la Licitación Pública CEPA LP-08/2014, “Suministro de Combustible por medio de Cupones Impresos o Electrónicos para las Empresas CEPA y FENADESAL, para el Año 2014”, a la sociedad Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V., cuyo Representante Legal es el señor Rafael Antonio Arias Valle, por un monto de US \$58,344.96, equivalente a 10,272 cupones, con una denominación de US \$5.71, para un plazo contractual a partir de la Orden de Inicio hasta el 31 de diciembre de 2014.

=====

**QUINTO:**

**I. ANTECEDENTES**

Mediante el Punto Octavo del Acta número 2625, de fecha 11 de abril de 2014, Junta Directiva autorizó promover la Licitación Pública CEPA LP-08/2014, “SUMINISTRO DE COMBUSTIBLE POR MEDIO DE CUPONES IMPRESOS O ELECTRÓNICOS PARA LAS EMPRESAS DE CEPA Y FENADESAL, PARA EL AÑO 2014”.

La publicación para participar en la referida Licitación fue efectuada en los periódicos La Prensa Gráfica y El Diario de Hoy, el día 23 de abril de 2014, así como también en el sitio Web de COMPRASAL. El período establecido para la inscripción y retiro de Bases de las empresas interesadas en participar fueron los días 24 y 25 de abril del presente año, inscribiéndose mediante COMPRASAL, para participar las siguientes empresas:

1. HYDRO OIL, S.A. de C.V.
2. Puma El Salvador, S.A. de C.V.
3. Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.

La asignación presupuestaria total para este proceso es US \$58,653.12, sin incluir IVA.

La fecha para la recepción y apertura de ofertas fue el 15 de mayo de 2014, recibándose ofertas de las siguientes sociedades:

No.	Ofertante	Cantidad de Cupones	Monto ofertado Cupones de Gasolina Regular (US \$)	Monto ofertado Cupones de Aceite Diésel (US \$)	TOTAL OFERTADO (US \$)
1	Puma El Salvador, S.A. de C.V.	11,728.00	24,063.36	34,342.08	58,405.44
2	Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.	10,272.00	24,037.76	34,307.20	58,344.96

**II. OBJETIVO**

Adjudicar la Licitación Pública CEPA LP-08/2014, “Suministro de Combustible por Medio de Cupones Impresos o Electrónicos para las Empresas de CEPA y FENADESAL, para el Año 2014”, por un monto de US \$58,344.96, a la sociedad Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V., equivalente a 10,272 cupones, con una denominación de US \$5.71, para un plazo contractual a partir de la Orden de Inicio hasta el 31 de diciembre de 2014.

**III. CONTENIDO DEL PUNTO**

Los integrantes de la Comisión de Evaluación de Ofertas (CEO), concedores de los deberes impuestos por la ley para el desarrollo de esta función, procedieron a la evaluación de las ofertas presentadas.

**Evaluación Legal**

De acuerdo al numeral 1.3 de la Sección II de las Bases de Licitación, se procedió a verificar la Documentación Legal requerida en el numeral 9.2.1 de la Sección I, y los aspectos legales de los documentos financieros requeridos en el numeral 9.2.2 de la Sección I, determinándose que la sociedad Puma El Salvador, S.A. de C.V., debía subsanar la Constancia de Depósito emitida por el Centro Nacional de Registro (CNR), con la cual se determina que los documentos financieros requeridos, están debidamente depositados y presentar debidamente certificada la Tarjeta de Registro de Contribuyente del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación de Servicios (IVA); y basados en el numeral 11 SUBSANACIONES de la Sección I, se solicitó la subsanación pertinente, mediante nota UACI 279/2014, de fecha 20 de mayo de 2014; la cual fue presentada por la sociedad Puma, S.A. de C.V., en el período de tiempo establecido en las Bases y en la nota de subsanación; cumpliendo los requerimientos legales establecidos en las Bases de Licitación.

Luego de verificado el inciso anterior, se concluyó que las dos sociedades ofertantes presentaron los requerimientos legales establecidos en las Bases de Licitación, y CUMPLEN con la certificación notarial de la documentación financiera; además, la Documentación Financiera ha sido DEPOSITADA, en el Registro de Comercio, por lo que continuaron siendo evaluadas.

**Evaluación de la Capacidad Financiera**

Se verificó el cumplimiento de lo requerido en los numerales 2.1.1 y 2.1.2 de la Sección II, y los requerimientos financieros establecidos en el Numeral 9.2.2 de la Sección I, de las Bases de Licitación, obteniéndose el resultado siguiente:

Verificación de Documentos Financieros					
Ofertante	Balance General	Estado de Resultados y Estado de Cambio en el Patrimonio	Notas explicativas a los Estados Financieros	Dictamen Financiero del Auditor Independiente	Constancia de Depósito
Puma El Salvador, S.A. de C.V.	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple

De acuerdo a lo descrito en el cuadro anterior, las dos ofertas evaluadas **CUMPLEN** con los requerimientos mínimos financieros establecidos en las Bases, resultando elegibles para continuar en el proceso de la Evaluación Técnica.

### **Evaluación Técnica**

Se verificaron los Requerimientos de Carácter Obligatorio establecidos en los literales a) y b) del numeral 9.2.3.1 de la Sección I, ya que su incumplimiento es motivo de descalificación de la oferta.

Después de revisada la documentación de cumplimiento obligatorio de las sociedades ofertantes, se constató que la sociedad Puma El Salvador, S.A. de C.V., omitió en su oferta el permiso para comercializar productos derivados del petróleo, emitido por el Ministerio de Economía, y basados en el numeral 11 SUBSANACIONES de la Sección I, se solicitó la subsanación pertinente, mediante nota UACI 325/2014, de fecha 5 de junio de 2014; la cual fue presentada por la sociedad Puma, S.A. de C.V., el día 10 de junio del mismo año, cumpliendo con lo solicitado dentro del período de tiempo establecido en las Bases y en la nota de subsanación.

Luego de verificado el inciso anterior y de acuerdo a lo indicado en el numeral 2.2.2 literal b) de la Sección II, la CEO verificó la presentación de la documentación técnica de carácter obligatorio con asignación de puntaje, con un puntaje mínimo requerido de 70 puntos, para ser elegible en la evaluación económica.

Quedando la asignación de puntaje de la siguiente manera:

### **Experiencia del Ofertante (30 Puntos)**

EXPERIENCIA EN SUMINISTRO DE COMBUSTIBLE EN CUPONES IMPRESOS O ELECTRÓNICOS, SEGÚN DOCUMENTO DE REFERENCIA	Puntaje	Puma El Salvador, S.A. de C.V.	Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.
		Puntaje	Puntaje
Muy Bueno	10	10	10
Satisfactorio	0		
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LA CALIDAD DEL SUMINISTRO, SEGÚN DOCUMENTO DE REFERENCIA	Puntaje	Puma El Salvador, S.A. de C.V.	Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.
		Puntaje	Puntaje
Muy Bueno	10	10	10
Satisfactorio	7		
Bueno	5		
GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, SEGÚN DOCUMENTO DE REFERENCIA	Puntaje	Puma El Salvador, S.A. de C.V.	Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.
		Puntaje	Puntaje
Muy Bueno	10	10	10
Satisfactorio	7		
Bueno	5		
a) Puntaje total Obtenido en la Experiencia ofertante		30	30

Nota: De acuerdo a lo establecido en las Bases, se tomaron en cuenta para la evaluación de la Experiencia del Ofertante los documentos de Referencia que reflejan mayor grado de cumplimiento de contrato.

## b) Detalle de ubicación de estaciones de servicio (70 Puntos)

No.	Departamento	Puma El Salvador, S.A. de C.V.						Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.						
		Cantidad requerida de Estaciones de abastecimiento disponibles en Departamentos/Municipios				Factor de ponderación (%)	TOTAL Máx. de Puntos a Ponderar 70	Cantidad requerida de Estaciones de abastecimiento disponibles en Departamentos/Municipios				Factor de ponderación (%)	TOTAL Máx. de Puntos a Ponderar 70	
		1 25 Pts	2 50 Pts	3 o más 70 Pts	Sub total %			1 25 Pts	2 50 Pts	3 o más 70 Pts	Sub total %			
1	San Salvador y/o Gran San Salvador			70	70	0.1667	11.67			70	70	0.17	11.67	
2	Carretera de San Salvador a Sonsonate/Acajutla			70	70	0.1667	11.67	25			25	0.17	4.17	
3	Carretera Panamericana de San Salvador hacia La Unión			70	70	0.1667	11.67			70	70	0.17	11.67	
4	Carretera de El Litoral de San Salvador hacia La Unión		50		50	0.1667	8.34			70	70	0.17	11.67	
5	Ciudad de San Miguel y/o La Unión			70	70	0.1667	11.67	25			25	0.17	4.17	
6	Carretera de San Salvador al Aeropuerto			70	70	0.1667	11.67	25			25	0.17	4.17	
TOTAL DE PUNTAJE OBTENIDO						1.0000	66.68	TOTAL DE PUNTAJE OBTENIDO						47.51

b. Puntaje obtenido del detalle de ubicación de sus estaciones de servicio	Puma El Salvador, S.A. de C.V.	Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.
	66.68	47.51
SUMATORIA DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN TÉCNICA (a + b)	96.68	77.51

Con base en los puntajes obtenidos y mostrados en el cuadro anterior, las sociedades Puma El Salvador, S.A. de C.V., e Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V., han obtenido un puntaje superior a 70 puntos, según se requiere en el numeral 2.2.3 de la Sección II, literales a) y b) de las Bases de Licitación, por lo que dichas sociedades aprobaron la Evaluación Técnica y son elegibles para ser evaluadas económicamente.

**Evaluación Económica**

De acuerdo al numeral 2.3 de la Sección II de las respectivas Bases, se procedió a la Evaluación Económica, verificándose que ambas sociedades cumplen con la presentación de la Carta Oferta Económica y Plan de Oferta, requeridos en el numeral 9.2.4 de la Sección I de las Bases y no existen discrepancias entre palabras y cifras en ninguna de ellas, ni tampoco errores aritméticos.

Analizando el Plan de Oferta se obtuvieron los siguientes resultados:

Tipo de combustible en cupones	Cantidad de cupones impresos o electrónicos (valor nominal US \$5.71)	Empresa Solicitante	Puma El Salvador, S.A. de C.V.				Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.				
			Monto presupuestado en US \$	Cantidad de cupones ofertados	Precio ofertado por cupón con valor nominal de US \$5.00	Sub-Total (US \$)	Ahorro (US \$0.02 x cupón)	Cantidad de cupones ofertados	Precio ofertado por cupón con valor nominal de US \$5.71	Sub-Total (US \$)	Ahorro (US \$0.03 x cupón)
GASOLINA REGULAR	2,500	OFICINA CENTRAL	14,275.00	2855	4.98	14,217.90	57.10	2,500	5.68	14,200.00	75.00
	600	AEROPUERTO	3,426.00	685	4.98	3,411.30	13.70	600	5.68	3,408.00	18.00
	1,000	FENADESAL	5,710.00	1142	4.98	5,687.16	22.84	1,000	5.68	5,680.00	30.00
	132	PUERTO DE LA UNIÓN	753.72	150	4.98	747.00	3.00	132	5.68	749.76	3.96
DIESEL	2,400	OFICINA CENTRAL	13,704.00	2740	4.98	13,645.20	54.80	2,400	5.68	13,632.00	72.00
	1,860	AEROPUERTO	10,620.60	2124	4.98	10,577.52	42.48	1,860	5.68	10,564.80	55.80
	1,000	FENADESAL	5,710.00	1142	4.98	5,687.16	22.84	1,000	5.68	5,680.00	30.00
	780	PUERTO DE LA UNIÓN	4,453.80	890	4.98	4,432.20	17.80	780	5.68	4,430.40	23.40
MONTO TOTAL						58,405.44	234.56	MONTO TOTAL		58,344.96	308.16

### RESUMEN DE LA EVALUACION ECONOMICA

EVALUACION ECONOMICA	PUMA ELSALVADOR, S.A. DE C.V.	INGENIERIA DE HIDROCARBUROS, S.A. DE C.V.
Costo US \$ presupuestado por cupón	5.71	5.71
Cantidad de cupones presupuestados	10,272	10,272
US \$ presupuesto	58,653.12	58,653.12
Valor nominal por Cupón ofertado	5.00	5.71
Monto US \$ nominal	58,640.00	58,653.12
Cupones Nominales	11,728	10,272
Costo real por Cupón ofertado	4.98	5.68
US \$ costo real	58,405.44	58,344.96
Cupones reales obtenidos	11,728	10,272
US \$ Ahorro unitario por cupón	0.02	0.03
Ahorro total	234.56	308.16

De los cuadros anteriores se concluye que la oferta económica más favorable para proporcionar el suministro de combustible en cupones impresos o electrónicos a las empresas de CEPA y FENADESAL, y que cumple con todos los requerimientos establecidos en las Bases de Licitación, es la presentada por la sociedad Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V.

#### **IV. MARCO NORMATIVO**

De conformidad a lo establecido en los artículos 17, 18 y 56 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), artículo 56 de su Reglamento; numeral 4 de la Sección II y numeral 1 de la Sección III, de las Bases de Licitación.

#### **V. RECOMENDACIÓN**

Por todo lo anterior, la Comisión de Evaluación de Ofertas (CEO), recomienda a Junta Directiva, adjudicar la Licitación Pública CEPA LP-08/2014, “Suministro de Combustible por Medio de Cupones Impresos o Electrónicos para las Empresas de CEPA y FENADESAL, para el Año 2014”, por un monto de US \$58,344.96, a la sociedad Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V., equivalente a 10,272 cupones, con una denominación de US \$5.71, para un plazo contractual a partir de la Orden de Inicio hasta el 31 de diciembre de 2014.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, en el apartado IV, ACUERDA:

- 1° Adjudicar la Licitación Pública CEPA LP-08/2014, “Suministro de Combustible por medio de Cupones Impresos o Electrónicos para las Empresas de CEPA y FENADESAL, para el Año 2014”, por un monto de US \$58,344.96, a la sociedad Ingeniería de Hidrocarburos, S.A. de C.V., equivalente a 10,272 cupones, con una denominación de US \$5.71, para un plazo contractual a partir de la Orden de Inicio hasta el 31 de diciembre de 2014.
- 2° Nombrar al ingeniero Omar Menéndez, Analista del Departamento Administrativo, como Administrador del Contrato.
- 3° Autorizar al Presidente o al Gerente General la firma del contrato respectivo.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA  
GERENCIA FINANCIERA  
GERENCIA FENADESAL

GERENCIA GENERAL  
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para dar por terminada, a partir del día 15 de julio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y

, Gerente de FENADESAL, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de FENADESAL.

=====

**SEXTO:**

**I. ANTECEDENTES**

La Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), es la Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y personalidad jurídica, encargada de la administración, explotación, dirección y operación de los puertos, aeropuertos y ferrocarriles de El Salvador. El Gobierno de CEPA está ejercido por su Junta Directiva.

Dentro de las facultades legales de la Junta Directiva de CEPA, está la de nombrar o contratar al Gerente General, a los Gerentes de las varias empresas, al Auditor Interno, a los prácticos de los puertos y a los demás funcionarios y empleados subalternos.

, Gerente de FENADESAL, mediante nota suscrita en fecha 31 de mayo de 2014, puso a disposición de la Institución su cargo, para que Junta Directiva, con base a sus facultades de ley, evalúe y determine la continuidad o no de dicho profesional en el referido cargo.

**II. OBJETIVO**

Dar por terminada, a partir del día 15 de julio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y , Gerente de FENADESAL, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de FENADESAL.

**III. CONTENIDO DEL PUNTO**

En el marco de sus facultades y competencias, CEPA se encuentra ejecutando algunos de los proyectos más importantes relacionados con la prestación de los servicios para el transporte marítimo y aéreo del país.

El nivel de ejecución y magnitud de los proyectos demanda grandes esfuerzos y la necesidad de una adecuada articulación de toda la estructura institucional, que permita incrementar los resultados positivos alcanzados.

El objetivo fundamental de la nueva administración es garantizar la mayor eficiencia y calidad en la prestación de servicios, y generar las condiciones para dinamizar la actividad logística y económica en las empresas, a fin de promover su desarrollo en beneficio de la población y del país.

Los presentes desafíos demandan efectuar algunos movimientos de personal, relacionados con algunas posiciones de dirección gerencial y cargos de confianza, a fin de impulsar procesos de gestión más ágiles, dinámicos y armoniosos; que contribuyan a transformar a CEPA en una Institución pública moderna, eficiente, competitiva y líder en el proceso de desarrollo nacional.

Con base en lo anterior y como parte del proceso normal de renovación de sus ejecutivos, la Administración Superior ha considerado procedente y conveniente para los intereses de CEPA, que la Junta Directiva autorice a partir del día 15 de julio de 2014, dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y \_\_\_\_\_, quien ejerce un cargo Gerencial y de confianza; asimismo, autorizar otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de FENADESAL.

#### IV. MARCO NORMATIVO

Ley Orgánica de CEPA, Capítulo V, Art. 11.-La Junta Directiva, tendrá a su cargo el gobierno de la Comisión, y especialmente las siguientes atribuciones: a) Nombrar o contratar al Gerente General, a los Gerentes de las varias empresas, al Auditor Interno, a los prácticos de los puertos y a los demás funcionarios y empleados subalternos y Art. 12. El Gerente General, será, en lo administrativo, el jefe de todas las dependencias de la comisión y de su personal. Tendrá además, las atribuciones siguientes: Literal e) trasladar, suspender o destituir el personal por delegación expresa de la junta directiva.

Reglamento de la Ley Orgánica de CEPA, Art. 3.- Son atribuciones de la Junta Directiva, además de las señaladas en la Ley Orgánica, las siguientes: m) En general, realizar todos los actos y operaciones para ejercer los poderes que la Ley confiere a la Institución.

#### V. RECOMENDACIÓN

Por lo anterior, la Administración Superior recomienda a Junta Directiva, dar por terminada, partir del día 15 de julio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y el \_\_\_\_\_, por convenir con los intereses de la Comisión, asimismo, autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de FENADESAL.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, ACUERDA:

- 1° Autorizar dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y \_\_\_\_\_, Gerente de FENADESAL, a partir del día 15 de julio de 2014.
- 2° Autorizar a la Administración, otorgar \_\_\_\_\_, el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de FENADESAL.
- 3° Autorizar al Presidente y/o Gerente General, para firmar la documentación correspondiente.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA  
GERENCIA FINANCIERA  
GERENCIA FENADESAL

GERENCIA GENERAL  
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para contratar al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, como Gerente de Ferrocarriles Nacionales de El Salvador (FENADESAL), con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ y prestaciones de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de FENADESAL, a partir del día 16 de julio de 2014.

=====

**SÉPTIMO:**

**I. ANTECEDENTES**

La Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), es la Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y personalidad jurídica, encargada de la administración, explotación, dirección y operación de los puertos, aeropuertos y ferrocarriles de El Salvador, el Gobierno de CEPA está ejercido por su Junta Directiva.

Mediante el Punto Sexto del Acta número 2651, de fecha 4 de julio de 2014, Junta Directiva acordó dar por terminada la relación laboral con el ingeniero Mauricio Gustavo Castro Munguía, como Gerente de Ferrocarriles Nacionales de El Salvador (FENADESAL), con lo cual la referida plaza quedó vacante.

**II. OBJETIVO**

Contratar al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, como Gerente de Ferrocarriles Nacionales de El Salvador (FENADESAL), con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ y prestaciones de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de FENADESAL, a partir del 16 de julio de 2014.

**III. CONTENIDO DEL PUNTO**

El objetivo fundamental de la nueva administración de CEPA es incrementar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios al transporte, pero también generar las condiciones para una mayor participación privada en la dinamización de la actividad logística y económica del país, con énfasis en las áreas de influencia de las empresas de la Comisión y bajo una visión de futuro que integre un Sistema Ferroviario eficiente, que facilite y contribuya en la competitividad de la actividad logística nacional y regional.

La Administración Superior, consciente de la eventual importancia del sistema ferroviario en los proyectos de desarrollo del sistema portuario del país, considera necesario efectuar cambios en la dirección gerencial de FENADESAL, con el fin de mejorar su funcionamiento, con miras a impulsar las condiciones para su sostenibilidad y desarrollo futuro.

Por otra parte, el mantenimiento y protección de los bienes bajo la administración de FENADESAL, identificados como importantes para el desarrollo del sistema ferroviario, requiere de un adecuado tratamiento que permita su conservación y resguardo, considerando la situación compleja que representan las comunidades que habitan sobre los derechos de la vía férrea.

La plaza de Gerente de FENADESAL, quedó vacante a partir del 15 de julio de 2014 y que las funciones que realiza dicha Gerencia son de mucha importancia para el desarrollo de un nuevo Sistema Ferroviario, que facilite y haga competitiva la actividad logística nacional, a través de su integración con los puertos y aeropuertos.

Por lo anterior, la Administración Superior efectuó el proceso de revisión y evaluación de perfiles profesionales, seleccionando al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, quien es licenciado en Administración de Empresas, con Diplomados en Gerencia Pública y en Finanzas; además con estudios en Contabilidad Gubernamental, Tributos, Administración Financiera y Adquisiciones Públicas entre otros. A nivel de experiencia gerencial el licenciado Walter Alemán, se ha desempeñado como Viceministro de Turismo, Presidente del Instituto Salvadoreño de Turismo de El Salvador (ISTU), Asesor del Despacho Ministerial en Asuntos Administrativos del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, Director Administrativo de la Defensoría del Consumidor, Gerente de Finanzas de la Alcaldía Municipal de San Salvador, Jefe de la Unidad de Programación y Evaluación Tributaria del Ministerio de Hacienda y como Gerente de Auditoría en un despacho privado, entre otras capacidades y experiencias.

Entre las principales actividades a desarrollar y coordinar por el Gerente de FENADESAL, según la Ley Orgánica de CEPA, acuerdos de Junta Directiva, Manuales e Instructivos Institucionales y demás normativas aplicables, se encuentran las siguientes:

1. Planificar, dirigir y controlar las actividades del personal bajo su responsabilidad, estableciendo los mecanismos adecuados de comunicación y coordinación con las diferentes dependencias bajo su cargo, relacionadas con el desempeño de sus funciones.
2. Participar en la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI).
3. Revisar y dar visto bueno al Presupuesto de Gastos, Plan de Compras y Plan Operativo Anual (POA).
4. Aprobar y dar seguimiento al presupuesto operativo y de inversión de la empresa, y justificar ante Junta Directiva cualquier reajuste al mismo.
5. Participar en la revisión y aprobación de los Perfiles de Proyectos de Pre inversión e Inversión.
6. Elaborar los Informes de Seguimiento y Avance de los Proyectos de Inversión.
7. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de Junta Directiva en lo concerniente a las actividades de FENADESAL, en las unidades a su cargo; asimismo, a las instrucciones recibidas por parte de la Presidencia y Gerencia General.
8. Establecer mecanismos para una comunicación ágil y oportuna de las autoridades, sobre los aspectos relevantes e información de interés o que requieran la atención de la Presidencia y/o la Gerencia General.
9. Realizar y coordinar reuniones con los responsables y el equipo de trabajo de las áreas bajo su dependencia para implementar, evaluar, supervisar y dar seguimiento a planes y proyectos específicos.

10. Enviar Memorándums Justificativos para la Gerencia General, con el propósito de solicitar autorización de Junta Directiva, de todas aquellas acciones que correspondan de conformidad con la Ley de CEPA y demás normativas aplicables autorizadas.
11. Autorizar el pago de impuestos (IVA y Renta), al Ministerio de Hacienda.
12. Revisar el ingreso de fondos provenientes de la prestación de los servicios, así como de otras fuentes, con el propósito de alcanzar el autofinanciamiento de la empresa.
13. Hacer las gestiones necesarias para que los principales arrendatarios de FENADESAL que están en mora, paguen lo adeudado.
14. Atender los requerimientos administrativos, logísticos y/o de facilitación de los Arrendatarios de FENADESAL, de conformidad a los documentos contractuales u otros.
15. Realizar monitoreo a la calidad de los servicios, a través de la consulta directa a usuarios, clientes y proveedores.
16. Autorizar los pagos de sueldos, vacaciones y prestaciones del personal.
17. Autorizar el pago a las instituciones bancarias y crediticias, por descuentos efectuados al personal.
18. Autorizar el pago al ISSS y AFP, en concepto de atención médica y previsión social de los empleados.
19. Autorizar las Acciones de Personal del personal subalterno, según corresponda relacionadas con: permisos, sustituciones temporales, vacaciones, incapacidad del ISSS, licencia con goce de sueldo, reclasificación de Plaza, felicitación, amonestación, retiro voluntario, retiro por invalidez o jubilación y finalización de la relación laboral por muerte del trabajador. Asimismo, aquellas Acciones de Personal tipo "A", según corresponda, previa autorización de la Junta Directiva, Presidente o Gerente General.
20. Participar en los procesos de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso.
21. Realizar la evaluación del desempeño del personal bajo su dependencia directa.
22. Aprobar las Misiones Oficiales y viáticos del personal, conforme las normas y políticas establecidas por la Comisión.
23. Revisar y dar visto bueno al Programa de Capacitación de FENADESAL, gestionar los requerimientos de capacitación cuando correspondan.
24. Atender a personas externas a la empresa, organizaciones y a los empleados.
25. Velar por el resguardo de todos los bienes muebles e inmuebles de la empresa, y hacer prevalecer el derecho de propiedad de los mismos.
26. Verificar la actualización de los bienes de CEPA, para efectos de su cobertura en las pólizas de seguro.
27. Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones de los Inspectores de las Compañías Aseguradoras de la Comisión, a fin de superar vulnerabilidades y demás condiciones de riesgo señaladas.
28. Coordinar la elaboración y envío de los informes sobre siniestros que ocurran a los bienes de CEPA, para efectos de la gestión de seguros.
29. Participar en la lectura de los informes de Auditoría Interna y dar seguimiento al cumplimiento de las observaciones y/o recomendaciones que se emitan.
30. Dar cumplimiento a las observaciones hechas por auditorías internas, externas y fiscales.
31. Aprobar los planes de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones, vehículos, equipos de oficina, industriales y ferroviarios, así como infraestructura de la vía férrea.
32. Autorizar y/o aprobar en el Sistema Administrativo Financiero Integrado (SADFI), lo siguiente:

- a. Requisiciones para la contratación de obras, bienes o servicios.
  - b. Transferencias presupuestarias.
  - c. Transferencias de activos fijos.
  - d. Pedidos de Almacén.
  - e. Solicitudes de Caja Chica, Fondo Circulante y Transferencia Anticipada de Fondos (TAF)
  - f. Aprobación de Planes de Compra.
  - g. Aprobación de Presupuesto de Compra.
  - h. Aprobación del Plan Operativo Anual.
33. Revisar y autorizar las Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia para los procesos de Contratación de Obras, Bienes y Servicios.
  34. Nombrar y/o dirigir a los responsables por FENADESAL, para la consolidación de los procesos de contratación de obras, bienes y servicios, en coordinación con las áreas de gestión que correspondan de Oficina Central de CEPA, asimismo designar Administradores de Contrato e integrantes de Comisión de Evaluación de Ofertas (CEO).
  35. Nombrar y/o coordinar la designación de personal técnico y/o administrativo, necesario o como contraparte de los diferentes proyectos en ejecución por parte de Oficina Central u ordenados por la Presidencia y/o la Gerencia General.
  36. Atender los requerimientos de información técnica y administrativa de las diferentes Gerencias, Unidades y Departamentos de Oficina Central, para la atención de requerimientos de la Junta Directiva, Presidencia o Gerencia General.
  37. Aprobar el consumo de combustible, de conformidad a la normativa establecida.
  38. Coordinar y gestionar según correspondan, los diferentes requerimientos de las comunidades que habitan en los derechos de la vía férrea, resolviendo de acuerdo al marco legal aplicable, normas y políticas institucionales.
  39. Verificar el envío oportuno de las novedades relevantes según corresponda, a la Gerencia General, Presidencia y a las áreas corporativas de Seguridad y de Comunicaciones de CEPA.
  40. Representar a la Gerencia de FENADESAL en los Comités interinstitucionales u otros designados por las Autoridades Superiores de CEPA.
  41. Otras funciones delegadas por la Presidencia y Gerencia General y/o Junta Directiva.

#### **IV. MARCO NORMATIVO**

Ley Orgánica de CEPA, Capítulo V, Art. 11.-La Junta Directiva, tendrá a su cargo el gobierno de la Comisión, y especialmente las siguientes atribuciones: a) Nombrar o contratar al Gerente General, a los Gerentes de las varias empresas, al Auditor Interno, a los prácticos de los puertos y a los demás funcionarios y empleados subalternos.

Reglamento Interno de Trabajo de FENADESAL, Punto Quinto del Acta número 1784, de fecha 19 de diciembre del año 2000.

## V. RECOMENDACIÓN

Por lo anterior, la Administración Superior recomienda a Junta Directiva, contratar al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, como Gerente de FENADESAL, con un sueldo mensual de US \$3,500.00 y prestaciones de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de FENADESAL, a partir del día 16 de julio de 2014.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, ACUERDA:

- 1° Autorizar la contratación del licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, como Gerente de FENADESAL, en Plaza Vacante de Contrato Individual de Trabajo, con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ y prestaciones de conformidad con el Reglamento Interno de trabajo de FENADESAL, a partir del día 16 de julio de 2014.
- 2° Autorizar al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, el uso de las firmas “A” y “C”, restringido para FENADESAL, para el período comprendido del 16 de julio al 31 de diciembre de 2014, de conformidad con las regulaciones del uso de firmas a funcionarios y empleados de la Comisión, contenidas en el punto Decimonoveno, del Acta número 2317, del 21 de diciembre de 2010.
- 3° Autorizar al licenciado Walter Hercilio Alemán Castro, ejercer las atribuciones de ley inherentes al cargo; asimismo, aquellas contenidas en la normativa interna y las otorgadas por Junta Directiva en los diferentes acuerdos vigentes tomados.
- 4° Autorizar al Presidente, para firmar la documentación correspondiente.
- 5° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA  
GERENCIA AEROPUERTO

GERENCIA GENERAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para iniciar gestiones para Proyecto “Suministro, Desmontaje, Instalación y Puesta en Operación de un Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez”.

=====  
**OCTAVO:**

**I. ANTECEDENTES**

El Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, fue instalado en el año 1979, por la empresa Japonesa Toshiba Corporation, por un monto equivalente a US \$1,000,000.00; dicho sistema forma parte de las radioayudas a la navegación aérea necesarias para mantener en el Aeropuerto un ILS Categoría I, de acuerdo al Anexo 10, Volumen I de OACI, “Instalación ILS de Categoría de actuación I. Un ILS que proporciona información de guía desde el límite de cobertura del ILS hasta el punto en que el eje de rumbo del localizador corta la trayectoria ILS de planeo a una altura de 60 m (200ft), o menos, por encima del plano horizontal que contiene el umbral”.

El ILS del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, Categoría I, ofrece a las aeronaves seguridad de guiado desde el marcador externo, situado en Amatecampo a 6.7 Kms del umbral de la pista 07, hasta el Marcador Medio, situado a 1.050 Km del umbral de la pista 07; en este punto, cuando el piloto recibe la señal del MM, es el último momento en que puede abortar el aterrizaje, en caso de no ver las luces de aproximación y borde de pista.

El ILS tiene 34 años de operación y cada seis meses es verificado por la Corporación Centroamericana de Servicios de Navegación Aérea (COCESNA), con el objeto de mantenerlo dentro de los parámetros y normas internacionales OACI, no obstante, su mantenimiento se dificulta debido al resultado natural del deterioro por sus años de operación; como consecuencia, actualmente el ILS instalado, no permite ajustes para superar las variaciones a la señal emitida, las cuales son necesarias debido a las ampliaciones hechas a la infraestructura de la Terminal Aeroportuaria, lo cual ocasiona que el sistema funcione al límite de los parámetros de operación recomendados por la OACI.

En ese sentido, mediante Memorando GAES-094/2014, de fecha 21 de mayo de 2014, la Gerencia del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero, indicó que es necesario realizar la sustitución del actual ILS, y solicitó a la UACI, llevar a cabo la gestión para el desmontaje del ILS existente, la adquisición y Puesta en Operación de un nuevo Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez.

## **II. OBJETIVO**

Autorizar la realización del Proyecto “Suministro, Desmontaje, Instalación y Puesta en Operación de un Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez”, dada la importancia que representa para el Aeropuerto contar con un sistema de aterrizaje por instrumentos, confiable y moderno, que le permita continuar con la calificación de Categoría I.

## **III. CONTENIDO DEL PUNTO**

Por los años de operación del actual Sistema ILS y las ampliaciones del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, se requiere la sustitución del actual Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), de la Terminal Aeroportuaria, por un nuevo sistema moderno que incluye un Equipo Medidor de Distancia (DME), asociado al Localizador como equipos complementarios, a fin de cumplir con la normativa establecida por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

El requerimiento comprende, el desmontaje del ILS existente, el suministro e instalación del nuevo sistema CAT 1, capacitación al personal técnico del Aeropuerto, pruebas de aceptación y puesta en operación del Sistema de Aterrizaje por Instrumentos. El nuevo ILS CAT I debe constar de los siguientes componentes principales: Localizador (LLZ), Trayectoria de Planeo (GP), Marcador Medio (MM), Marcador Externo (OM), Equipo Medidor de Distancia (DME), asociado al LLZ y Equipo de Monitoreo y Control de todo el Sistema.

En vista que los sistemas de aterrizaje por instrumentos (ILS), por su composición, son sistemas complejos que requieren capacitación especializada para el personal técnico que brindará el mantenimiento y calibración, es necesario capacitar a nueve (9) personas de la Sección Electrónica y Comunicaciones, a fin de dotarlas de la capacidad de resolver problemas técnicos del sistema ILS, principalmente cuando se encuentran como Supervisor de Turno. Por lo que, dentro del alcance establecido en las Especificaciones Técnicas, se requiere de un Programa de Capacitación en Fábrica, el cual ha sido diseñado de tal forma que el servicio de atención a los sistemas electrónicos del Aeropuerto nunca quede desatendido durante la ejecución del mismo; por lo que, los 9 participantes serán repartidos en 2 grupos. El costo por dicha capacitación estará incluida en la oferta, la cual deberá incluir los costos del transporte aéreo ida y vuelta entre El Salvador y el sitio de entrenamiento; seguro médico de viaje; una cantidad en efectivo para cada participante, en concepto de viáticos para alojamiento, alimentación y transporte.

Adicionalmente, se incluye la recepción en fábrica de los equipos que conforman el sistema, se efectuarán con la participación de tres (3) representantes de CEPA, los que previamente habrán recibido la capacitación operacional y de mantenimiento en fábrica y a los que se les proporcionarán, durante el tiempo que duren las pruebas, las mismas facilidades de transporte y estadía requeridas para la capacitación en fábrica, costos que correrán por cuenta del contratista, lo que deberá considerarse en las ofertas.

En vista de la importancia que representa el ILS para las operaciones aeronáuticas, la Gerencia del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, considera indispensable adquirir, instalar y poner en funcionamiento el suministro solicitado, así como llevar a cabo las capacitaciones necesarias al personal técnico del Aeropuerto.

Por lo antes expuesto, la Gerencia del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, y la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI), plantearon a Junta la necesidad de realizar el Proyecto.

Junta Directiva consideró atendibles las razones expuestas, dada la importancia que representa para el Aeropuerto contar con un sistema de aterrizaje por instrumentos, confiable y moderno, que le permita continuar con la calificación de Categoría I.

Asimismo, por la especialidad de los servicios, y en aras de contar con apoyo técnico necesario, se consideró pertinente realizar el Proyecto con el apoyo de UNOPS, en el marco de los Convenios que CEPA ha suscrito con organismos del sistema de Naciones Unidas.

Con base en lo antes expuesto, Junta Directiva ACORDÓ:

- 1° Autorizar iniciar las gestiones con UNOPS para la realización del Proyecto “Suministro, Desmontaje, Instalación y Puesta en Operación de un Sistema de Aterrizaje por Instrumentos (ILS), para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez”.
- 2° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

**NOVENO:**

Información Confidencial, contenido de acuerdo al numeral 4, del  
Índice.

Art. 24 lit. a) LAIP, Art. 11 lit. a) Ley CEPA, Art. 3 lit. a) Reg. Ley CEPA.

“No habiendo nada más que hacer constar, se da por terminada la sesión a las veintiuna horas con treinta y cinco minutos de este mismo día, firmando el acta el Presidente y los Directores Propietarios y Suplentes que asistieron; cuyo contenido ha sido revisado por el Secretario de la Junta Directiva y la Asesora Jurídica de la Junta Directiva”.