

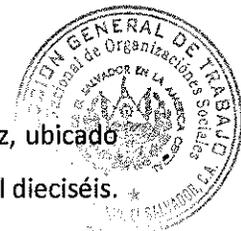
COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA  
AEROPUERTO INTERNACIONAL DE EL SALVADOR  
MONSEÑOR ÓSCAR ARNULFO ROMERO Y GALDÁMEZ



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)

1 FEBRERO DE 2016 – 31 DE ENERO DE 2018





En el Aeropuerto Internacional El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, ubicado en San Luis Talpa, Departamento de La Paz, a las once horas del veinte de mayo de dos mil dieciséis.

Nosotros, por una parte: **NELSON EDGARDO VANEGAS RODRÍGUEZ**, de nacionalidad salvadoreña, de cincuenta y tres años de edad, Ingeniero en Sistemas, del domicilio de San Salvador, departamento de San Salvador, con Documento Único de Identidad número cero uno nueve nueve uno cero cinco tres - nueve actuando en mi calidad de Presidente de la Junta Directiva y Representante Legal de la **COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA**, que puede abreviarse CEPA, Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y personalidad jurídica, del domicilio de la ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador, personería que legitimo con la siguiente documentación: **a)** Ley Orgánica de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, aprobada por Decreto Legislativo número cuatrocientos cincuenta y cinco, del veintiuno de octubre de mil novecientos sesenta y cinco, publicado en el Diario Oficial número doscientos seis, Tomo número doscientos nueve, del once de noviembre del citado año, en la cual consta que se creó la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, como Institución de Derecho Público, con carácter autónomo, personalidad jurídica y domicilio de San Salvador, Departamento de San Salvador; que el gobierno de dicha Comisión es ejercido por una Junta Directiva, integrada por un Presidente y seis Directores; que la representación legal de la Comisión corresponde al Presidente de la misma, quien será nombrado por el Presidente de la República; que el período del ejercicio del Presidente de la Comisión es de cuatro años a partir de la fecha de su nombramiento; **b)** El Acuerdo Ejecutivo número doscientos cuarenta y ocho, de fecha catorce de agosto de dos mil catorce, en el cual consta que el señor Presidente de la República Salvador Sánchez Cerén nombró, a partir del uno de septiembre de dos mil catorce, para un período legal de funciones de cuatro años, como Presidente de la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma al ingeniero Nelson Edgardo Vanegas Rodríguez, **c)** certificación del acta suscrita por el Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos, Francisco Rubén Alvarado Fuentes el día tres de septiembre de dos mil catorce, en la cual consta la protesta constitucional que el señor Presidente de la República, Salvador Sánchez Cerén realizó al ingeniero Nelson Edgardo Vanegas Rodríguez, habiendo sido nombrado como Presidente de la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma; y, **d)** Certificación del Punto Segundo, del Acta número dos mil setecientos ochenta y seis, de sesión de Junta Directiva de CEPA, llevada a cabo el día veinte de mayo de dos mil dieciséis, del que aparece que dicho Órgano de Gobierno autorizó

cada una de las ochenta y cinco 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). Asimismo, se autoriza al Presidente de la Junta Directiva de CEPA, para firmar el Contrato Colectivo de Trabajo revisado; y por otra parte, el señor **ERNESTO RODAS ALVARADO**, de nacionalidad salvadoreña, de cincuenta años de edad, Técnico Electricista, del domicilio de San Juan Talpa, Departamento de La Paz, con Documento Único de Identidad número cero uno nueve cinco cinco seis tres cinco – uno, actuando en mi calidad de Secretario General de la Junta Directiva General y Representante Legal del SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AEROPORTUARIA DE EL SALVADOR Y CONEXOS, que se abrevia SITTEAIES, asociación profesional de trabajadores y trabajadoras, con personalidad jurídica, del domicilio de San Luis Talpa, Departamento de La Paz, personaría que legitimo con la siguiente documentación: **a)** Estatutos del Sindicato de Trabajadoras Y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador Y Conexos (SITTEAIES), publicados en el Diario Oficial número CIENTO TRES, Tomo Trescientos NOVENTA Y NUEVE, de fecha seis de junio de dos mil trece; **b)** Credencial extendida el veintiuno de abril del año dos mil dieciséis, por el Jefe Ad Honorem del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que consta que el señor Ernesto Rodas Alvarado es Secretario General de la Junta Directiva General del SITTEAIES, quien tiene, conjunta o separadamente, con el Secretario de Organización y Estadísticas y con el Secretario de Asuntos Legales y Procuración, la representación judicial y extrajudicial del mismo, habiendo sido electo para el ejercicio que inicia el día trece de abril del año dos mil dieciséis y que finalizará el doce de abril de dos mil diecisiete, y **c)** Certificación del acta número catorce de la celebración de la Asamblea Seccional Extraordinaria de las afiliadas y afiliados a la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, extendida el veinte de mayo del año dos mil dieciséis, por el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, en la cual aparece que el día diecinueve de mayo de dos mil dieciséis fueron aprobadas las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo sin ninguna objeción y además, se acordó autorizar al Secretario General de la Junta Directiva para proceda a firmar el texto del Contrato Colectivo de Trabajo Negociado. Ambas partes, en las calidades que actuamos **CONVENIMOS EN REVISAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGIRÁ LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN EL AEROPUERTO INTERNACIONAL EL SALVADOR MONSEÑOR ÓSCAR ARNULFO ROMERO Y GALDÁMEZ**, el cual aparece a continuación, y que fue negociada su revisión en la Etapa de Trato Directo por las Comisiones Negociadoras de cada parte. El presente Contrato Colectivo de Trabajo consta de siete

capítulos, ochenta y cinco cláusulas y un anexo, estructurado en los siguientes capítulos: **CAPÍTULO**





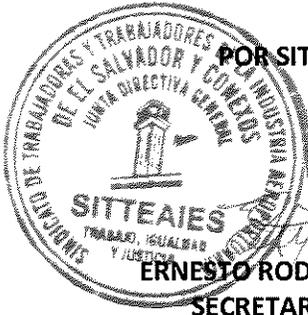
I: NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO; CAPÍTULO II: CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL; CAPÍTULO III: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO; CAPÍTULO IV: GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO; CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES; CAPÍTULO VI: PRESTACIONES ECÓNOMICAS; CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES GENERALES. Sin más que hacer constar se cierra la presente, que está redactada e impresa en triplicado y consta de dos hojas, todas numeradas, firmadas y selladas por los otorgantes en las calidades en que actuamos.

**POR CEPA:**

  
**NELSON VANEGAS**  
**PRÉSIDENTE**

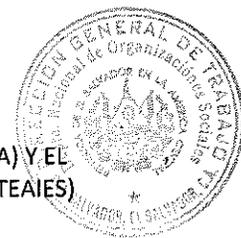


**POR SITTEAIES:**

  
  
**ERNESTO RODAS ALVARADO**  
**SECRETARIO GENERAL**







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

## ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

Cláusula 1	Objeto y Finalidad .....	1
Cláusula 2	Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo .....	1
Cláusula 3	Reconocimiento del Sindicato, Irrenunciabilidad de Derechos y No Coacción .....	2
Cláusula 4	Estabilidad Laboral – Sustitución Patronal .....	2

### CAPÍTULO II

#### CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL

Cláusula 5	Relaciones de la Comisión con el Sindicato .....	3
Cláusula 6	Respeto Mutuo y Cumplimiento .....	4
Cláusula 7	Representantes Patronales y/o Empleados de Confianza .....	4
Cláusula 8	Trabajadores por Contrato .....	4
Cláusula 9	Ejecución del Trabajo .....	5
Cláusula 10	Jornada de Trabajo, Horarios y Turnos .....	5
Cláusula 11	Horas destinadas a las Comidas .....	6
Cláusula 12	Período de Gracia .....	7
Cláusula 13	Trabajo en Tiempo Extraordinario .....	7
Cláusula 14	Descanso Semanal .....	7
Cláusula 15	Días de Asueto .....	8
Cláusula 16	Permisos y Licencias .....	9
Cláusula 17	Justificación de Inasistencia al Trabajo .....	12
Cláusula 18	Uniformes, Equipos y Herramientas .....	12
Cláusula 19	Conservación de los Implementos de Trabajo .....	13
Cláusula 20	Capacitación .....	14
Cláusula 21	Expedientes Personales .....	15
Cláusula 22	Clasificación y Valoración de Puestos .....	16
Cláusula 23	Sustituciones .....	16
Cláusula 24	Plazas Nuevas .....	16
Cláusula 25	Derecho de Ascenso .....	17
Cláusula 26	Procedimiento para Realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes .....	17
Cláusula 27	Término de Prueba .....	18
Cláusula 28	Movimiento de Personal .....	19
Cláusula 29	Autorización de Descuentos .....	19
Cláusula 30	No discriminación por VIH .....	19
Cláusula 31	Equiparación de Oportunidades de Trabajo para Personas con Discapacidad ....	20
Cláusula 32	Prevención del Trabajo Infantil y Respeto de la Normativa que Protege los Derechos de la Persona Adolescente Trabajadora .....	20
Cláusula 33	Obligaciones y Prohibiciones Generales .....	21



*[Handwritten signature]*



### CAPÍTULO III

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Cláusula 34	Seguridad y Salud Ocupacional .....	21
Cláusula 35	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional .....	22
Cláusula 36	Capacitación a los Miembros del Comité de Salud y Seguridad .....	23
Cláusula 37	Responsabilidad por Riesgos Profesionales .....	23
Cláusula 38	Clínicas de Emergencia .....	23
Cláusula 39	Mantenimiento de Botiquines .....	23
Cláusula 40	Exámenes de Mamografía, Citología Y Próstata .....	24

### CAPÍTULO IV

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

Cláusula 41	Inamovilidad Sindical .....	24
Cláusula 42	Licencias para Actividades Sindicales .....	25
Cláusula 43	Retención de Cuotas Sindicales .....	25
Cláusula 44	Colaboración para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales .....	25
Cláusula 45	Visitas Sindicales .....	25
Cláusula 46	Secretaria del SITTEAIES .....	26
Cláusula 47	Mantenimiento del Local para el Sindicato .....	26
Cláusula 48	Colaboración para la Movilización de Directivos del SITTEAIES .....	26
Cláusula 49	Tablero o Mural Sindical .....	26
Cláusula 50	Charla Informativa Sindical .....	27
Cláusula 51	Compensación por Costos del Contrato .....	27

### CAPÍTULO V

#### PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula 52	Becas .....	27
Cláusula 53	Transporte .....	27
Cláusula 54	Estacionamiento para Vehículos de los Empleados del Aeropuerto .....	29
Cláusula 55	Exámenes Médicos y de Laboratorio necesarios para Renovar Licencia de Controladores de Tráfico Aéreo, AIS y Meteorología, y Personal de Seguridad Aeroportuaria .....	29
Cláusula 56	Fianza de Fidelidad .....	30
Cláusula 57	Atención Médica para Hijos e Hijas de los Trabajadores y Trabajadoras .....	30

### CAPÍTULO VI

#### PRESTACIONES ECONÓMICAS

Cláusula 58	Remuneración del Trabajo en Tiempo Extraordinario .....	30
Cláusula 59	Vacaciones .....	31
Cláusula 60	Prima Especial .....	31
Cláusula 61	Aguinaldo .....	32
Cláusula 62	Canasta Básica .....	33
Cláusula 63	Ayuda para Comprar Medicinas .....	33
Cláusula 64	Ayuda Familiar .....	33
Cláusula 65	Viáticos .....	34
Cláusula 66	Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes .....	34
Cláusula 67	Indemnizaciones .....	34





Cláusula 68	Compensación por Vejez, Tiempo de Servicio e Invalidez .....	34
Cláusula 69	Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora .....	35
Cláusula 70	Seguro de Vida Colectivo .....	36
Cláusula 71	Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora .....	36
Cláusula 72	Ayuda en Caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora .....	37

## CAPÍTULO VII

### DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 73	Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y el Sindicato.....	38
Cláusula 74	Casos de Infracciones y Sanciones .....	38
Cláusula 75	Prescripción de Sanciones .....	38
Cláusula 76	Casos de Conflicto .....	39
Cláusula 77	Derecho de Asesores y Apoderados .....	39
Cláusula 78	Correspondencia .....	39
Cláusula 79	Ejemplares del Contrato Colectivo .....	39
Cláusula 80	Interpretación del Contrato .....	39
Cláusula 81	Aplicación preferente de la Ley .....	39
Cláusula 82	Reglamentaciones Futuras .....	39
Cláusula 83	Tabulador Salarial .....	40
Cláusula 84	Vigencia y Aplicación .....	40
Cláusula 85	Cláusula Transitoria .....	40

ANEXO UNO:	Tabulador Salarial .....	42
------------	--------------------------	----





**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)**



**CÁPITULO 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 y de los trabajadores y trabajadoras, así como el 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 regirá 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 DE 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 operacional y ocupacional así como el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.



*[Handwritten signature]*



### **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 les de:

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

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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten mark]*

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



*[Handwritten signature]*



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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten mark]*



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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten mark]*



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 pudiere 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 jeáns.





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;

- 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



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*



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:

- a) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos, en el cual se incluyan las funciones y responsabilidades; en este sentido, se deberán realizar los estudios de clasificación y valorización de puestos;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración de puestos, el salario que le corresponda a cada puesto; y
- c) 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.

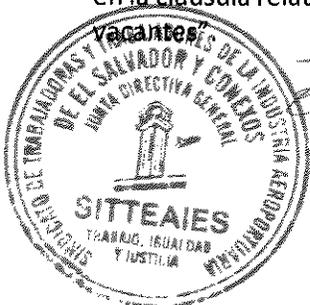
El Aeropuerto podrá sustituir a cualquier trabajador o trabajadora durante su ausencia temporal, ya sea por licencia, vacaciones, incapacidades y becas, siempre que ocurra cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) Que la ausencia fuera igual o mayor de cinco días hábiles;
- b) 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
- c) 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





**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 de Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, quien previamente deberá notificar al SITTEAIES para que en el término de cinco días hábiles, a partir del día siguiente de la notificación, puedan presentar sus observaciones.

Los traslados y permutas de las trabajadoras y los trabajadores deberán realizarse en coordinación con las jefaturas involucradas.

El Jefe de Departamento de Recursos Humanos 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.

El SITTEAIES en su calidad de titular del presente contrato colectivo de trabajo, estará vigilante del cumplimiento de la presente cláusula, adoptando para el caso, las acciones legales pertinentes.

#### **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: PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y RESPETO DE LA NORMATIVA QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA**

Las partes contratantes se comprometen a adoptar medidas concretas para evitar la existencia de trabajo infantil y para que se respete la normativa que protege los derechos de la persona adolescentes trabajadora en toda la cadena de producción de la empresa, así como en sus proveedores, contratistas y subcontratistas y asumen el compromiso para que la empresa no contrate bajo ninguna circunstancia, el trabajo de niños, niñas o adolescentes por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y vigilar para que sus proveedores, contratistas y subcontratistas de obras, bienes y servicios, no utilicen el trabajo de niños, niñas y adolescentes no permitido por la legislación laboral nacional y de protección de la persona adolescente trabajadora. Para los efectos de esta cláusula, se entenderá por trabajo infantil:

a) Todo trabajo o actividad remunerada o no, realizado en una empresa o institución, por un niño, niña o adolescente por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, conforme lo establece el Artículo 38, ordinal 10º inciso 1º de la Constitución de la República, el Artículo 2, número 4, del Convenio 138 de la OIT, relativa a la edad mínima de admisión al empleo y el Artículo 59 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

b) Todo trabajo o actividad que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que ocasione la muerte, perjudique la salud, la seguridad, la moralidad, la dignidad e integridad personal de un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, conforme a lo definen los artículos 104, 105 inciso 1º, 106, 107 y 108 del Código de Trabajo, el artículo 56 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y el Acuerdo ministerial número 241 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, relativo al listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes.

Las partes contratantes convenimos en que no se considerará trabajo infantil, ni se entenderá que se incumple la normativa que protege los derechos de la persona adolescente trabajadora para los efectos de esta cláusula, cuando personas mayores de catorce años y menores de dieciocho, realicen en la empresa, y conforme a las condiciones prescritas por las autoridades competentes, actividades o trabajos que se sean parte integrante de:

a) Un curso de enseñanza o formación que esté a cargo de una escuela, instituto técnico, universidad o institución de formación educativa, profesional o técnica legalmente acreditada.





- b) Un programa de formación que se desarrolle en la empresa o institución de formación aprobado por la autoridad competente.
- c) Un programa de orientación vocacional, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de algún tipo de formación ocupacional.
- d) Un curso, pasantilla u horas sociales para efecto de combinar teoría y práctica, aprobado y autorizado por la autoridad de formación profesional o educativa competente.

Las partes contratantes acuerdan que garantizarán la ejecución y eficacia de esta cláusula, por medio del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se reunirá las veces que estima necesario para definir las medidas concretas a las que se refiere el inciso primero de la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y TRES: 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**

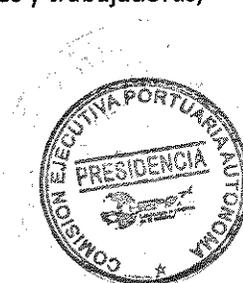
#### **CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

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:

- a) Las operaciones y procesos de trabajo;



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos y demás elementos de protección personal;
- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) 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 CINCO: 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





### **CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: CAPACITACIÓN A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD**

La empresa, por medio del Gerente del AIESMOARG, tiene la responsabilidad de programar semestralmente, eventos de adiestramiento, capacitación y desarrollo para quienes conformen el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en materia de Salud e higiene Ocupacional a quienes sean designados a participar en dichos eventos.

El Gerente del AIESMOARG, en coordinación con los miembros del Comité y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, mediante la detección de necesidades de capacitación, determinará el plan de capacitación a recibir.

Las capacitaciones tienen como finalidad dotar de los conocimientos necesarios a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para que éstos puedan cumplir efectivamente las funciones que les impone la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

### **CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: 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 OCHO: 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 NUEVE: 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 CUARENTA: 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  
GARANTÍA, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

**CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: 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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*



#### **CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: 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 toque 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 o de la Junta Directiva General siempre y cuando estos últimos trabajen para CEPA en el Aeropuerto, 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 TRES 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 CUATRO: COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES**

A partir del uno de enero de dos mil dieciséis, 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 CINCO: 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 SEIS: 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 SIETE: 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 OCHO: 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 NUEVE: 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 CINCUENTA: 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 CINCUENTA Y UNO: 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 Y DOS: 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 TRES: 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 (San Rafael Obrajuelo):** Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 06:40 horas, iniciando desde enfrente de la Iglesia de San Rafael Obrajuelo, pasando por los desvíos de Santiago Nonualco, San Pedro Nonualco, San José Obrajito, 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 CUATRO: 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 CINCO: 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 dieciséis, 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 diferentes 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 SEIS: 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 SIETE: 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

**CAPÍTULO VI  
PRESTACIONES ECONÓMICO**

**CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: 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;

- c) 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 NUEVE: 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 SESENTA: 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 ocho 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 SESENTA Y UNO: 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 tuvieran 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 Y DOS: CANASTA BÁSICA**

La Empresa se compromete a entregar a cada trabajador y trabajadora una canasta básica por un valor de veinte y cinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 25.00), dicha canasta será entregada entre los días veinte y veintitrés de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA SESENTA Y TRES: 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 CUATRO: 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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

#### **CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: 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 SEIS: 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 SIETE: 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 OCHO: 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 NUEVE: 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:

TIEMPO DE SERVICIO	PORCENTAJE DE SU SALARIO MENSUAL
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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*

**CLÁUSULA SETENTA: 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 SETENTA Y UNO: AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

A partir del uno de enero de dos mil dieciséis, 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 (135) días 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).



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*



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 SETENTA Y DOS: 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 Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 550.00), 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 \$ 550.00 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.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

## CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

### **CLÁUSULA SETENTA Y TRES: 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 CUATRO: 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 CINCO: 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 SEIS: 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 SIETE: 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 OCHO: CORRESPONDENCIA**

La correspondencia entre el Aeropuerto y el SITTEAIES deberá cursarse entre el Gerente Aeroportuario y el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por empresa CEPA 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 NUEVE: 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, seiscientos (600) ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES y para todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en y para el Aeropuerto

#### **CLÁUSULA OCHENTA: 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 OCHENTA Y UNO: 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 OCHENTA Y DOS: 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 Y TRES: 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.

El nuevo tabulador incluye para cada trabajador, un aumento salarial de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 50.00). A partir del uno de febrero del 2016.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que actualmente perciben un salario ordinario mensual de QUINIENTOS TREINTA DÓLARES CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$ 530.82) percibirán a partir de la inscripción formal del presente contrato un incremento salarial adicional de CIEN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$100.00).

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

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del día primero de febrero del año dos mil dieciséis, 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 dieciséis, previa su inscripción de Ley en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **CLÁUSULA OCHENTA Y CINCO: TRANSITORIA**

Que es acuerdo de CEPA/ AIESMOARG y del SITTEAIES armonizar con la legislación laboral y por razones de equidad y justicia social la situación de los trabajadores y trabajadoras que durante muchos años han prestado sus servicios en y para la autónoma en el Aeropuerto Internacional Monseñor Oscar



*[Handwritten signature]*





Arnulfo Romero y Galdámez bajo la dependencia de sociedades contratistas, y quienes a la fecha tienen la calidad de tercerizados, siendo oportuno incorporarlos gradualmente como parte del personal permanente a CEPA/AIESMOARG mediante el proceso de selección y contratación de personal conforme con las normativas aplicables a la Comisión y al presente contrato colectivo de trabajo, en este contexto, las partes acuerdan:

- A) Que los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad laboran en y para CEPA/AIESMOARG en el parqueo y en el departamento de mantenimiento, bajo la modalidad de contratos de servicios profesionales se incorporarán como trabajadores y trabajadoras permanentes de CEPA/AIESMOARG, a partir del día uno de junio del presente año, desempeñando los cargos y funciones que CEPA/AIESMOARG les asigne a partir de la contratación.

Los trabajadores y trabajadoras referidos en el párrafo anterior estarán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de CEPA, estando excluidos hasta el 31 de diciembre de dos mil dieciséis del goce de las siguientes cláusulas: Prima Especial, Compensación por Retiro Voluntario, Ayuda Familiar y Ayuda para Comprar Medicinas. A partir del uno de enero del año dos mil diecisiete los trabajadores y trabajadoras que se incorporarán bajo este literal a CEPA/AIESMOARG gozarán de la totalidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

- B) Que CEPA/AIESMOARG, a partir del día uno de enero del año dos mil diecisiete, contratará de forma directa y permanente al personal para los servicios de limpieza, encargados de archivos periféricos, servicio al cliente del departamento de operaciones, personal de almacenes de materiales en el AIES/MOARG, de la Terminal de Carga del AIES/MOARG y para el área de mantenimiento del Aeropuerto de Ilopango.

Para lo cual se tomara en consideración primordialmente a los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad laboran en las referidas áreas que se encuentren tercerizados con empresas "subcontratistas", para estos efectos se seguirá el proceso de selección y contratación de personal conforme con las normativas aplicables a la Comisión y el presente contrato colectivo de trabajo. En todo caso, los y las trabajadoras mantendrán los cargos y funciones que cada uno de ellos ostenta actualmente a favor de CEPA/AIESMOARG. Los referidos trabajadores y trabajadoras estarán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de CEPA, excluyéndose, hasta el 31 de diciembre de dos mil diecisiete, del goce de las siguientes cláusulas: Prima Especial, Compensación por Retiro Voluntario, Ayuda Familiar y Ayuda para Comprar Medicinas. A partir del uno de enero del año dos mil dieciocho los trabajadores y trabajadoras que se incorporarán a CEPA/AIESMOARG gozarán de la totalidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

- C) Que CEPA/AIESMOARG, a partir del día uno de enero del año dos mil dieciocho, contratará de forma directa y permanente a personal para el Departamento de Seguridad. Para lo cual se tomara en consideración primordialmente a los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad laboran en la referida área que se encuentren tercerizados con una empresa "subcontratista", para estos



efectos se seguirá el proceso de selección y contratación de personal conforme con las normativas aplicables a la Comisión y el presente contrato colectivo de trabajo. Los referidos trabajadores y trabajadoras estarán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de CEPA, excluyéndose, hasta el 31 de diciembre de dos mil dieciocho, del goce de las siguientes cláusulas: Prima Especial, Compensación por Retiro Voluntario, Ayuda Familiar y Ayuda para Comprar Medicinas. A partir del uno de enero del año dos mil diecinueve, los trabajadores y trabajadoras que se incorporarán a CEPA/AIESMOARG gozarán de la totalidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se garantizará que los y las trabajadoras que se incorporen de carácter permanente a CEPA/AIESMOARG mantendrán el mismo salario que se encuentren devengando al momento de su contratación. CEPA, en coordinación con el SITTEAIES, actualizará los perfiles de los puestos de trabajo. El SITTEAIES velará porque en el proceso de contratación se respeten los derechos laborales de las y los trabajadores, y es potestad del SITTEAIES presentar las inconformidades a decisiones que violenten los derechos antes mencionados de las y los trabajadores de incorporarse de forma permanente a CEPA.

Las partes se comprometen a efectuar las gestiones correspondientes ante el Ministerio de Obras Públicas, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que la inscripción del Contrato Colectivo negociado se logre con la mayor celeridad posible.

CEPA/AIESMOARG no reconocerá la antigüedad de las y los trabajadores durante el tiempo que estuvieron laborando de forma tercerizada.

### 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 que prestan sus servicios para CEPA en el Aeropuerto Internacional de El Salvador Monseñor Óscar Arnulfo Romero Y Galdámez, cuyas plazas quedan comprendidas en el mismo. El tabulador esta expresado en dólares de los Estados Unidos de América.

CARGO	Salario actual	Salario a partir del 1 febrero 2016	Salario a partir de la inscripción del contrato
AGENTE DE SEGURIDAD II	\$ 660.06	\$ 710.06	\$ 710.06
AGENTE DE SEGURIDAD II	\$ 705.00	\$ 755.00	\$ 755.00
ANALISTA PROGRAMADOR	\$ 1,201.76	\$ 1,251.76	\$ 1,251.76
ARQUITECTO	\$ 1,292.25	\$ 1,342.25	\$ 1,342.25
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$ 1,080.00	\$ 1,130.00	\$ 1,130.00
AUDITOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO	\$ 1,315.00	\$ 1,365.00	\$ 1,365.00
AUDITOR DE TRANSITO AEREO	\$ 1,875.00	\$ 1,925.00	\$ 1,925.00
AUXILIAR DE ARCHIVO	\$ 660.06	\$ 710.06	\$ 710.06
AUXILIAR DE ESTADISTICA I	\$ 695.26	\$ 745.26	\$ 745.26





AUXILIAR DE SUMINISTROS	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
AUXILIAR DE SUPERVISOR DE ETP	\$ 695.36	\$ 745.36	\$ 745.36
AYUDANTE ELECTRICISTA DE SUBESTACION	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
AYUDANTE DE MECANICO AUTOMOTRIZ	\$ 669.88	\$ 719.88	\$ 719.88
AYUDANTE DE TECNICO	\$ 669.88	\$ 719.88	\$ 719.88
AYUDANTE DE TECNICO (AIRE ACON. Y REFRIGERACION)	\$ 632.14	\$ 682.14	\$ 682.14
AYUDANTE DE TECNICO (SERVICIO DE TERMINAL)	\$ 669.88	\$ 719.88	\$ 719.88
BOMBERO II	\$ 657.00	\$ 707.00	\$ 707.00
BOMBERO II	\$ 682.00	\$ 732.00	\$ 732.00
BOMBERO II	\$ 705.52	\$ 755.52	\$ 755.52
CAJERO I	\$ 632.14	\$ 682.14	\$ 682.14
CAJERO II	\$ 749.34	\$ 799.34	\$ 799.34
CAJERO III	\$ 831.68	\$ 881.68	\$ 881.68
CARPINTERO	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
COLABORADOR DE DOCUMENTACIÓN TÉCNICA	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
CONTADOR I	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
CONTADOR I	\$ 749.34	\$ 799.34	\$ 799.34
CONTROLADOR DE AERODROMO	\$ 1,079.68	\$ 1,129.68	\$ 1,129.68
CONTROLADOR DE APROXIMACION POR PROCEDIMIENTOSAERODROMO	\$ 1,185.43	\$ 1,235.43	\$ 1,235.43
CONTROLADOR RADAR	\$ 1,253.90	\$ 1,303.90	\$ 1,303.90
CONTROLADOR RADAR	\$ 1,671.86	\$ 1,721.86	\$ 1,721.86
COORDINADOR DE AREAS VERDES	\$ 800.00	\$ 850.00	\$ 850.00
COORDINADOR DE LIMPIEZA	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
EDECAN	\$ 726.44	\$ 776.44	\$ 776.44
EDECAN	\$ 730.00	\$ 780.00	\$ 780.00
ELECTICISTA	\$ 500.00	\$ 550.00	\$ 550.00
ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ	\$ 690.22	\$ 740.22	\$ 740.22
ELECTRICISTA DE SUBESTACION	\$ 770.56	\$ 820.56	\$ 820.56
ELECTRICISTA I (BAJA TENSION)	\$ 517.67	\$ 567.67	\$ 567.67
ELECTRICISTA I (BAJA TENSION)	\$ 690.22	\$ 740.22	\$ 740.22
ENCARGADA DE ACTIVOS FIJOS	\$ 1,700.00	\$ 1,750.00	\$ 1,750.00
ENCARGADA DE CAFETERIA	\$ 495.88	\$ 545.88	\$ 545.88
ENCARGADA DE CAFETERIA	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64
ENCARGADA DE CAPACITACIONES	\$ 1,029.00	\$ 1,079.00	\$ 1,079.00
ENCARGADO DE ARCHIVO PERIFERICO	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
ENCARGADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	\$ 1,280.00	\$ 1,330.00	\$ 1,330.00
ENFERMERA II	\$ 515.15	\$ 565.15	\$ 565.15
ENFERMERA II	\$ 741.92	\$ 791.92	\$ 791.92
GERENTE AEROPORTUARIO	\$ 4,820.00	\$ 4,870.00	\$ 4,870.00
GUARDALMACEN	\$ 851.16	\$ 901.16	\$ 901.16
GUARDALMACEN II	\$ 851.16	\$ 901.16	\$ 901.16
INSPECTOR DE AERODROMO I	\$ 1,055.00	\$ 1,105.00	\$ 1,105.00
JARDINERO	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64
JEFE DE DEPARTAMENTO DE COMERCIALIZACION	\$ 2,665.44	\$ 2,715.44	\$ 2,715.44
JEFE DE JARDINERIA	\$ 644.84	\$ 694.84	\$ 694.84
JEFE DE SALVAMENTO.Y EXT. INCENDIOS	\$ 1,355.00	\$ 1,405.00	\$ 1,405.00
JEFE DE SECCION AIS Y RAMPA	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE DE SECCION AREAS VERDES Y CONTROL DE FAUNA	\$ 1,544.55	\$ 1,594.55	\$ 1,594.55
JEFE DE SECCION CONTABILIDAD	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten mark]*

CARGO	Salario actual	Salario a partir del 1 febrero 2016	Salario a partir de la inscripción del contrato
JEFE DE SECCION CONTROL DE PERSONAL	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE DE SECCION DE INFORMATICA	\$ 1,455.00	\$ 1,505.00	\$ 1,505.00
JEFE DE SECCION DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL	\$ 1,800.00	\$ 1,850.00	\$ 1,850.00
JEFE DE SECCION FACTURACION,RECAUDACION Y PAGOS	\$ 1,164.48	\$ 1,214.48	\$ 1,214.48
JEFE DE SECCION METEOROLOGIA	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE DE TERMINAL DE CARGA	\$ 2,000.00	\$ 2,050.00	\$ 2,050.00
JEFE DE UNIDAD SMS	\$ 2,500.00	\$ 2,550.00	\$ 2,550.00
JEFE DEL AERÓDROMO AILO	\$ 2,665.44	\$ 2,715.44	\$ 2,715.44
JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	\$ 3,000.00	\$ 3,050.00	\$ 3,050.00
JEFE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES	\$ 2,665.44	\$ 2,715.44	\$ 2,715.44
JEFE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS	\$ 1,800.00	\$ 1,850.00	\$ 1,850.00
JEFE INTERINO DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	\$ 2,665.44	\$ 2,715.44	\$ 2,715.44
JEFE INTERINO DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	\$ 2,075.00	\$ 2,125.00	\$ 2,125.00
JEFE SECC. ELECTRONICA Y COMUNICACIONES	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE SECCION CONTROL DE TRANSITO AEREO	\$ 2,135.00	\$ 2,185.00	\$ 2,185.00
JEFE SECCION ELECTROMECHANICA	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE SECCION MOVIMIENTO TERRESTRE	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE SECCION OBRAS CIVILES	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
JEFE TALLER MECANICO AUTOMOTRIZ	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
MECANICO AUTOMOTRIZ	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
MEDICO	\$ 1,180.00	\$ 1,230.00	\$ 1,230.00
MEDICO COORDINADOR Y REGENTE	\$ 1,480.00	\$ 1,530.00	\$ 1,530.00
MEDICO COORDINADOR CLINICA MEDICA	\$ 1,480.00	\$ 1,530.00	\$ 1,530.00
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	\$ 489.95	\$ 539.95	\$ 539.95
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	\$ 653.26	\$ 703.26	\$ 703.26
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	\$ 657.44	\$ 707.44	\$ 707.44
MOTORISTA I	\$ 653.26	\$ 703.26	\$ 703.26
OBRERO I	\$ 530.82	\$ 580.82	\$ 680.82
OBRERO II (CARPINTERO)	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
OBRERO I	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
OBRERO I	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64
OBRERO I (AYUDANTE DE CARPINTERO)	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64
OBRERO I (ENCARGADO CENTRO RECREATIVO )	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64
OBRERO II	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
OBRERO II ( CAPORAL DE PAVIMENTOS)	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
OBRERO II (BODEGUERO)	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
OBRERO II(PINTURA)	\$ 669.36	\$ 719.36	\$ 719.36
OFICIAL DE INFORMACION AERONAUTICA	\$ 824.00	\$ 874.00	\$ 874.00
OFICIAL DE RAMPA I	\$ 736.38	\$ 786.38	\$ 786.38
OFICIAL DE RAMPA I	\$ 749.34	\$ 799.34	\$ 799.34
OFICINISTA II	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
OFICINISTA II	\$ 749.34	\$ 799.34	\$ 799.34
OFICINISTA II (ACAIES )	\$ 737.00	\$ 787.00	\$ 787.00
OPERADORA CENTRAL DE ANUNCIOS Y CONMUTADOR	\$ 687.38	\$ 737.38	\$ 737.38
ORDENANZA I	\$ 631.64	\$ 681.64	\$ 681.64



11/



CARGO	Salario actual	Salario a partir del 1 febrero 2016	Salario a partir de la inscripción del contrato
SECRETARI II	\$ 758.46	\$ 808.46	\$ 808.46
SECRETARIA I	\$ 494.94	\$ 544.94	\$ 544.94
SECRETARIA DE GERENCIA	\$ 805.26	\$ 855.26	\$ 855.26
SECRETARIA I	\$ 659.92	\$ 709.92	\$ 709.92
SECRETARIA I ( SITEAIES)	\$ 659.92	\$ 709.92	\$ 709.92
SECRETARIA II	\$ 733.83	\$ 783.83	\$ 783.83
SECRETARIA II	\$ 758.46	\$ 808.46	\$ 808.46
SUB GERENTE	\$ 4,820.00	\$ 4,870.00	\$ 4,870.00
SUBJEFE INTERINO DE SEGURIDAD	\$ 1,375.00	\$ 1,425.00	\$ 1,425.00
SUPERV.SALVAMENT.Y EXT.INCENDIOS	\$ 734.40	\$ 784.40	\$ 784.40
SUPERVISOR GENERAL	\$ 860.41	\$ 910.41	\$ 910.41
SUPERVISOR DE AERÓDROMO	\$ 1,291.18	\$ 1,341.18	\$ 1,341.18
SUPERVISOR DE AREAS VERDES	\$ 1,035.00	\$ 1,085.00	\$ 1,085.00
SUPERVISOR DE ELECTRONICA	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
SUPERVISOR DE LIMPIEZA	\$ 659.92	\$ 709.92	\$ 709.92
SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES	\$ 1,035.00	\$ 1,085.00	\$ 1,085.00
SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
SUPERVISOR DE RECEPCION DE MERCANCIAS T.C	\$ 1,110.00	\$ 1,160.00	\$ 1,160.00
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	\$ 700.00	\$ 750.00	\$ 750.00
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	\$ 771.66	\$ 821.66	\$ 821.66
SUPERVISOR ELECTRICO	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
SUPERVISOR EXPEDICION DE MERCANCIAS T.C	\$ 1,189.00	\$ 1,239.00	\$ 1,239.00
SUPERVISOR MECANICO	\$ 1,035.00	\$ 1,085.00	\$ 1,085.00
SUPERVISOR MECANICO	\$ 1,778.00	\$ 1,828.00	\$ 1,828.00
SUPERVISOR RADAR	\$ 1,723.00	\$ 1,773.00	\$ 1,773.00
SUPERVISOR TERMINAL DE PASAJEROS	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
SUPERVISORA DE EDECANES	\$ 816.96	\$ 866.96	\$ 866.96
SUPERVISORA GENERAL DE ETC	\$ 1,380.00	\$ 1,430.00	\$ 1,430.00
TECNICO I	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
TECNICO I ( DIBUJANTE )	\$ 524.76	\$ 574.76	\$ 574.76
TECNICO II(SERVICIO DE TERMINAL)	\$ 699.36	\$ 749.36	\$ 749.36
TECNICO III	\$ 771.80	\$ 821.80	\$ 821.80
TECNICO DE PERSONAL II	\$ 858.46	\$ 908.46	\$ 908.46
TECNICO DE PERSONAL II	\$ 871.00	\$ 921.00	\$ 921.00
TECNICO DE PERSONAL II	\$ 903.00	\$ 953.00	\$ 953.00
TECNICO DE PERSONAL II	\$ 995.88	\$ 1,045.88	\$ 1,045.88
TECNICO DE SOPORTE INFORMATICO Y MANEJO DE DOCUMENTOS	\$ 1,055.00	\$ 1,105.00	\$ 1,105.00
TECNICO EN INFORMATICA	\$ 930.00	\$ 980.00	\$ 980.00
TECNICO I ( FONTANERO )	\$ 669.88	\$ 719.88	\$ 719.88
TECNICO I ( PINTURA )	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
TECNICO I (AIRE ACOND.Y REFRIGERACION.)	\$ 541.82	\$ 591.82	\$ 591.82
Técnico I (Electricista)	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
TECNICO I (ENDEREZADO Y PINTURA)	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
Técnico I (Fontanero)	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
Técnico I (Operador de Subestación)	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*

CARGO	Salario actual	Salario a partir del 1 febrero 2016	Salario a partir de la inscripción del contrato
TECNICO I (PLANTA AGUA POTABLE)	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
TECNICO I (PLANTA AGUAS NEGRAS)	\$ 689.58	\$ 739.58	\$ 739.58
Técnico I (Planta de Agua Potable)	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
Técnico I (Servicio de Terminal)	\$ 624.76	\$ 674.76	\$ 674.76
TECNICO II (AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACION)	\$ 699.36	\$ 749.36	\$ 749.36
TECNICO II (PLANTA AGUA POTABLE)	\$ 724.04	\$ 774.04	\$ 774.04
TECNICO II AIRE ACOND.Y REFRIGERACION.(COORDINADOR)	\$ 724.04	\$ 774.04	\$ 774.04
TECNICO III (PLANTA AGUA POTABLE Y PLANTA DE AGUAS NEGRAS)	\$ 771.80	\$ 821.80	\$ 821.80
TECNICO III AIRE ACOND.Y REFRIGERACION.	\$ 814.44	\$ 864.44	\$ 864.44
TECNICO III(SISTEMA,POTENCIA Y SUBESTACION)	\$ 814.44	\$ 864.44	\$ 864.44
TECNICO METEOROLOGO	\$ 754.88	\$ 804.88	\$ 804.88
TECNICO METEOROLOGO (PRONOSTICADOR)	\$ 845.00	\$ 895.00	\$ 895.00

San Salvador, veinte de mayo de dos mil dieciséis.

