

GERENCIA AEROPUERTO
 GERENCIA LEGAL
 UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

GERENCIA GENERAL
 GERENCIA FINANCIERA

ADMINISTRACION AEROPUERTO

Informe de antecedentes salariales del personal que labora en las instalaciones del Aeropuerto, bajo la modalidad outsourcing.

=====

SEGUNDO:

La ingeniera Yicisi Rodríguez, Gerente del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, presentó el Informe de antecedentes salariales del personal que labora en las instalaciones del Aeropuerto, bajo la modalidad outsourcing; en las áreas de la Terminal de Carga Aérea, Departamento de Seguridad Aeroportuaria, Departamento de Mantenimiento en el área de limpieza, Departamento Administrativo del AIES-MOARG y en el Aeropuerto Internacional de Ilopango, en el área de chapoda.

I. ANTECEDENTES

El 24 de enero de 2013, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Aeroportuaria de El Salvador Similares y Conexos (SITIAPES), se reunió con el Presidente de CEPA para solicitar mejoras salariales para el personal de la Terminal de Carga y de Seguridad; la Presidencia conformó una comisión para dar seguimiento a sus peticiones; siendo ésta integrada por: Lic. Dina Saca (Jefe Administrativa Financiera del Aeropuerto), Lic. Francisco Martínez (Asesor Laboral de la Presidencia de CEPA) y el Lic. Marco Cativo (Jefe Sección Bienestar Social de Oficina Central).

El 11 de junio del mismo año, el SITIAPES envió a la Presidencia, a la Gerencia General y a la Gerencia AIES, una propuesta de incremento salarial para el personal Outsourcing que labora en la Terminal de Carga Y en el Departamento de Seguridad del AIES. Para tratar este tema, el día 12 de julio de 2013, hubo una reunión entre SITIAPES, Gerencia General y Gerencia AIES, para darle seguimiento a dicha propuesta; en la que la Gerencia General manifestó que se les daría respuesta en 60 días. En dicha propuesta el sindicato propuso un incremento salarial del 9% para el personal de la Terminal de Carga y el 20% para el personal de la Seguridad Aeroportuaria.

Mediante nota enviada el 10 de octubre de 2013, a la Gerencia General, SITIAPES hizo un recordatorio del compromiso adquirido en la reunión sostenida el 12 de julio de 2013.

El 6 de noviembre de 2013, mediante memorándum GAES 261/2013 y mediante Memorándum GAES 265/2013, de fecha 7 de Noviembre de 2013, la Gerencia del Aeropuerto notificó a la Gerencia General que se contaba con la respectiva disponibilidad presupuestaria para poder realizar el incremento salarial; notificando en el mismo Memorándum, la respectiva propuesta.

El 12 de Mayo de 2014, SITIAPES envió nota a la Presidencia de CEPA, en la cual expuso todas las gestiones que como sindicato habían realizado para lograr una mejora salarial para el personal que labora en la Terminal de Carga y en el Departamento de Seguridad.

CONSIDERACIONES

Se presentó a Junta Directiva los antecedentes históricos desde que CEPA tercerizó diferentes servicios que se prestan en el Aeropuerto; desde el año a partir del cual CEPA dio inicio con la contratación de personal por la vía del outsourcing, cantidad de personal contratado en los respectivos años bajo esta modalidad, salarios establecidos (según los cargos), y el tipo de prestaciones que CEPA detallaba en las Bases de Licitación de los servicios.

Se explicaron los antecedentes de los contratos relacionados con:

- Personal de Seguridad Aeroportuaria

Se explicó que el personal de seguridad desde el año 2008 hasta la fecha, ha recibido un único incremento salarial de US \$15 mensuales en el año 2012; quienes hoy ganan mensualmente US \$390; en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga un seguro colectivo de vida por US \$4,572.00, tres uniformes al año, calzado 1 vez al año y que desde el año 2012, AIES les consideró para hacer uso del transporte de personal.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios como lo son la propuesta del sindicato (incremento del 20% al salario actual US \$390), la alternativa de un incremento salarial de US \$25.00 / persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US \$300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DE SEGURIDAD PARA EL 2014				
ALTERNATIVA	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA (US \$)	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Situación Actual 2014	165	557.77	92,032.05	1104,384.60
Propuesta Sitiapes – 2014 (20% de incremento)	165	663.05	109,403.25	1312,839.00
Alternativa incremento salarial US \$25.00	165	591.48	97,594.20	1171,130.40
Alternativa de bono US \$300.00	165	582.77	96,157.05	1153,884.60

- Personal de la Terminal de Carga

Se explicó que el personal de la Terminal de Carga cuenta con diferentes salarios (según sea su cargo), pero que el menor salario de US \$313.36 corresponde para los cargos de Auxiliar de bodega, ordenanza y verificador; asimismo, que el mayor salario de US \$570.00 corresponde a los cargos de guardalmacén y oficinista. Al igual que el personal de seguridad del Aeropuerto, desde el año 2008 hasta la fecha, ha recibido un único incremento salarial de US \$30.00 mensuales en el año 2012; y que, en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga un seguro colectivo de vida

Continuación punto II

2b

por US \$4,572.00, cuatro uniformes al año, calzado 1 vez al año y que desde el año 2012, se les consideró para hacer uso del transporte de personal. Asimismo, en el año 2013, se realizó una reclasificación de 8 plazas, debido a que algunos empleados estaban realizando trabajos diferentes a los que nominalmente fueron contratados.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios, como son: la propuesta del sindicato (incremento del 9% al salario actual), la alternativa de un incremento salarial de US \$25.00 / persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US \$300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DE LA TERMINAL DE CARGA PARA EL 2014				
ALTERNATIVA	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Situación Actual 2014	46	N/A	27,254.34	327,052.08
Propuesta Sitiapes – 2014 (9% de incremento)	46	N/A	29,273.32	351,279.84
Alternativa incremento salarial US \$25.00	46	N/A	28,607.28	343,287.36
Alternativa de bono US \$300.00	46	N/A	28,404.34	340,852.08

- Personal de Limpieza

Se explicó que el personal de la Terminal de Carga, cuenta con un salario de US \$254.00/persona, más las horas extras que realizan; y que, en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga dos uniformes al año, calzado 1 vez al año y desde el año 2012, se les consideró para hacer uso del transporte de personal.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios, como son: la alternativa de incrementar el 20% al salario actual, la alternativa de un incremento salarial de US\$ 25.00 / persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US\$ 300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DE LIMPIEZA PARA EL 2014				
ALTERNATIVA	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA (US \$)	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Propuesta–2014 (20% de incremento)	105	786.98	82,632.90	991,594.80
Alternativa incremento salarial US \$25.00	105	733.67	77,035.35	924,424.20
Alternativa de bono US \$300.00	105	706.99	74,233.95	890,807.40

Continuación punto II

2c

- Personal en el Aeropuerto Internacional de Ilopango

Se explicó que este personal ingresó a partir de enero de 2014, para las labores de chapoda; y que su salario es de US \$252.80 mensual; y que, en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga dos uniformes al año y seguro colectivo de vida por US \$4,572.00.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios, como son: la alternativa de incrementar el 20% al salario actual, la alternativa de un incremento salarial de US \$25.00/persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US \$300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DE AILO PARA EL 2014				
ALTERNATIVA	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA (US \$)	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Situación Actual 2014	7	360.36	2,522.52	30,270.24
Propuesta – 2014 (20% de incremento)	7	432.43	3,027.01	36,324.12
Alternativa incremento salarial US \$25.00	7	392.81	2,749.67	32,996.04
Alternativa de bono US \$300.00	7	385.36	2,697.52	32,370.24

- Personal en el Departamento Administrativo del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez

Se explicó que este personal ingresó a partir de enero de 2014, para apoyar en las labores administrativas; y que su salario es de US \$362.50 mensual; y que, en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga dos uniformes al año y seguro colectivo de vida por US \$4,572.00.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios, como son la alternativa de incrementar el 20% al salario actual, la alternativa de un incremento salarial de US \$25.00/persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US \$300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA EL 2014				
ALTERNATIVA	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA (US \$)	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Salario promedio US \$362.50				
Situación Actual 2014	4	502.63	2,010.52	24,126.24
Propuesta – 2014 (20% de incremento)	4	603.16	2,412.64	28,951.68
Alternativa incremento salarial US \$25.00	4	535.09	2,140.36	25,684.32
Alternativa de bono US \$300.00	4	527.63	2,110.52	25,326.24

- Personal en el Departamento de Operaciones

Se explicó que este personal ingresó a partir de enero de 2014, para apoyar en facilitación al pasajero; y que su salario es de US \$350.00 mensual; y que, en adición a sus prestaciones de ley, CEPA les otorga dos uniformes al año y seguro colectivo de vida por US \$4,572.00.

A continuación se presenta un cuadro que detalla los diferentes impactos financieros, de los diferentes escenarios, como son la alternativa de incrementar el 20% al salario actual, la alternativa de un incremento salarial de US \$25.00/persona y la alternativa de reconocer un bono único anual de US \$300.00 a cada persona:

COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE PERSONAL OUTSOURCING DE OPERACIONES PARA EL 2014				
ALTERNATIVA Salario US \$350.00	PLAZAS	COSTO PARA CEPA/PERSONA (US \$)	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)
Situación Actual 2014	4	492.05	1,968.20	23,618.40
Propuesta – 2014 (20% de incremento)	4	590.46	2,361.84	28,342.08
Alternativa incremento salarial US \$25.00	4	524.51	2,098.04	25,176.48
Alternativa de bono US \$300.00	4	517.05	2,068.20	24,818.40

A continuación se detalla el impacto financiero aproximado que se proyectaría de junio a diciembre de 2014 (según las diferentes alternativas estudiadas). Este cuadro recoge el impacto total considerando a todo el personal que presta sus servicios en el Aeropuerto, bajo la modalidad outsourcing (Seguridad, Terminal de Carga, Aeropuerto Internacional de Ilopango, Administrativo y Operaciones):

ALTERNATIVA	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO (JUN-DIC 2014) (US \$)	MONTO DEL CONTRATO 2014 (US \$)
Propuesta de incremento variable (9% para ETC y 20% para las otras áreas)	146,478.06	878,868.36	1491,250.56
Alternativa incremento salarial US \$25.00	133,189.55	799,137.30	
Alternativa de bono US \$300.00	131,437.63	788,625.78	

El impacto financiero aproximado que se proyectaría para las licitaciones del año 2015, se detallan en el siguiente cuadro; (según las diferentes alternativas estudiadas). Este cuadro recoge el impacto total, considerando a todo el personal que presta sus servicios en el Aeropuerto bajo la modalidad outsourcing (Seguridad, Terminal de Carga, Aeropuerto Internacional de Ilopango, Administrativo y Operaciones).

ALTERNATIVA	COSTO MENSUAL (US \$)	MONTO ANUAL (US \$)	MONTO DEL CONTRATO 2014 (US \$)	DIFERENCIA ENTRE EL MONTO DE LICITACION 2014 Y C/ALTERNATIVA (US \$)	% DEL INCREMENTO EN COMPARACION CONTRATO 2014
Propuesta de incremento variable (9% para ETC y 20% para las demás áreas)	146,478.06	1757,736.72	1491,250.56	266,486.16	17.87%
Alternativa incremento salarial US \$25.00	133,189.55	1598,274.60		107,024.04	7.18%
Alternativa de bono US \$300.00	131,437.63	1577,251.56		86,001.00	5.77%

CONCLUSIONES DE LA GERENCIA AEROPORTUARIA

Del análisis sobre los impactos financieros que generaría al Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, un incremento salarial al personal que labora en diferentes áreas del Aeropuerto, prestando sus servicios bajo la modalidad outsourcing, se puede concluir que el menor impacto financiero sería el reconocimiento de un bono único anual de US \$300.00 para cada trabajador y trabajadora; sin embargo, la Gerencia Aeroportuaria es de la opinión que dado que se cuenta con presupuesto para reconocer un incremento salarial de US \$25.00 a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, los mismos obtendrían un mayor beneficio dado que siempre gozarán de los mismos US \$25.00 mensuales; pero con la bondad que sus aportaciones a las AFP's incrementaría, sus aguinaldos serían mayores, pago de vacaciones, pago de indemnización anual, y su capacidad crediticia también crecería; algo que no se daría si les fuera otorgado un bono anual.

También se expuso que para fines de analizar en un futuro la posible incorporación de este personal a la planilla de CEPA, era importante considerar que CEPA ya ha invertido en formar y capacitar al personal de Seguridad, cerca de US \$39,930.00 en lo que va del año 2008 al 2014; esto debido a que por normativa estamos obligados a mantener recurrente al personal.

PRONUNCIAMIENTO DE JUNTA DIRECTIVA

Junta Directiva consideró la pertinencia del reconocimiento de beneficios al personal, bien con un incremento salarial o un bono único anual para todo el personal que presta sus servicios en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez bajo la modalidad outsourcing; pero determinó que debido a que en estos momentos hay una directriz que prohíbe realizar modificaciones relacionadas con aumentos salariales, traslados, despidos, etc.; todos los Directores fueron de la opinión que este tema se retome nuevamente en Junio del año 2014, una vez tome posesión el Gobierno entrante a partir del 1 de junio de 2014.

GERENCIA LA UNION
GERENCIA FINANCIERA
DEPTO. ADMON. DE PERSONAL

GERENCIA LEGAL
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

ADMINISTRACION CEPA

Continuación de la presentación “Proyectos de Inversión de Puertos y su financiamiento”.

=====

TERCERO:

Dando continuidad al tema de “Proyectos de Inversión de Puertos y su financiamiento”, la Gerencia Financiera hizo una nueva presentación a los señores Directores, en la que se les expuso la necesidad de las inversiones, como también la situación financiera para hacer frente a un financiamiento para el desarrollo de los proyectos; por otra parte, también se les mencionó las opciones de financiamiento analizadas tanto con Bancos Nacionales como Internacionales. Se le solicitó, la autorización para la modificación de los proyectos así como autorización para iniciar gestiones de financiamiento ante el BCIE.

A la presentación realizada, los señores Directores hicieron consultas, dándoles las correspondientes respuestas; posteriormente, recomendaron a la Administración lo siguiente:

- Búsqueda de otras fuentes de financiamiento.
- Escenarios financieros de capacidad de endeudamiento por cada una de las empresas: Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez y del Puerto de Acajutla.
- Analizar aspecto legal respecto a modificar la Ley Orgánica para que no se tenga que ir a la Asamblea por los préstamos, ya que con el patrimonio de la CEPA podría ser suficiente.
- Analizar costo beneficio de los proyectos a desarrollar.
- Indicar en la presentación la justificación para requerir dos remolcadores (exigencia legal, técnica, vida útil, etc.).
- Escenarios de endeudamiento a futuro, para obras de ampliación del Aeropuerto.

CUARTO:

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

Art. 19 literal h) LAIP.

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