

PRESIDENCIA
GERENCIA ACAJUTLA
GERENCIA LEGAL

GERENCIA GENERAL
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACIÓN CEPA

Solicítase autorización para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Puerto de Acajutla, negociado entre la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA).

=====

SEGUNDO:

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Mediante el Punto Quinto del Acta número 2574, de fecha 3 de diciembre de 2013, Junta Directiva acordó nombrar a la Comisión Negociadora por parte de CEPA, con el objeto de iniciar la Etapa de Trato Directo para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Puerto de Acajutla, suscrito entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA).

Producto de la propuesta del pliego de peticiones presentado por ASTCEPA, con un contenido de setenta y siete cláusulas a ser negociadas entre la Comisión de CEPA y de la Asociación Sindical en mención, y como resultado de las veintinueve reuniones sostenidas, se lograron acuerdos en setenta y seis cláusulas, las cuales integran el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Puerto de Acajutla, y para continuar con el proceso de legalización se hace necesaria la autorización de la Junta Directiva de CEPA.

II. OBJETIVO

Autorizar cada una de las setenta y seis cláusulas, que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Puerto de Acajutla negociado entre la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA).

III. CONTENIDO DEL PUNTO

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

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

Cláusula uno:	Objeto y Finalidad
Cláusula dos:	Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo
Cláusula tres:	Reconocimiento de la Asociación, Irrenunciabilidad de Derechos y No Coacción
Cláusula cuatro:	Estabilidad Laboral – Sustitución Patronal

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL

Cláusula cinco:	Relaciones de la Comisión y la Asociación
Cláusula seis:	Respeto Mutuo y Obediencia

Cláusula siete:	Representantes Patronales y Empleados de Confianza
Cláusula ocho:	Formalidades para la Contratación de Trabajadores y Trabajadoras
Cláusula nueve:	Ejecución del Trabajo
Cláusula diez:	Jornada de Trabajo, Horarios y Turnos
Cláusula once:	Horas destinadas a las Comidas
Cláusula doce:	Cumplimiento de Horarios y Período de Gracia
Cláusula trece:	Trabajo en Tiempo Extraordinario
Cláusula catorce:	Descanso Semanal
Cláusula quince:	Días de Asueto
Cláusula dieciséis:	Permisos y Licencias
Cláusula diecisiete:	Justificación de Inasistencia al Trabajo
Cláusula dieciocho:	Uniformes, Equipos y Herramientas
Cláusula diecinueve:	Conservación de los Implementos de Trabajo
Cláusula veinte:	Capacitación
Cláusula veintiuno:	Expedientes Personales
Cláusula veintidós:	Clasificación y Valoración de Puestos
Cláusula veintitrés:	Interinato
Cláusula veinticuatro:	Plazas Nuevas
Cláusula veinticinco:	Derecho de Ascenso
Cláusula veintiséis:	Procedimiento para realizar Nombramientos en Plazas Nuevas y Plazas Vacantes
Cláusula veintisiete:	Término de Prueba
Cláusula veintiocho:	Traslado y Permuta de Personal
Cláusula veintinueve:	Autorización de Descuentos
Cláusula treinta:	Obligaciones y Prohibiciones Generales

CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Cláusula treinta y uno:	Seguridad y Salud Ocupacional
Cláusula treinta y dos:	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
Cláusula treinta y tres:	Responsabilidad por Riesgos Profesionales
Cláusula treinta y cuatro:	Clínica Médica
Cláusula treinta y cinco:	Mantenimiento de Botiquines

CAPÍTULO IV

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Cláusula treinta y seis:	Recargos Adicionales por Labores No Contractuales
Cláusula treinta y siete:	Trabajo Extraordinario y su Remuneración
Cláusula treinta y ocho:	Vacaciones
Cláusula treinta y nueve:	Prima Especial
Cláusula cuarenta:	Aguinaldo
Cláusula cuarenta y uno:	Ayuda para Comprar Medicinas
Cláusula cuarenta y dos:	Ayuda Familiar para Compra de Útiles Escolares
Cláusula cuarenta y tres:	Viáticos
Cláusula cuarenta y cuatro:	Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes
Cláusula cuarenta y cinco:	Indemnizaciones

Cláusula cuarenta y seis:	Compensación por Vejez o Invalidez
Cláusula cuarenta y siete:	Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora
Cláusula cuarenta y ocho:	Seguro de Vida Colectivo
Cláusula cuarenta y nueve:	Ayuda en caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora
Cláusula cincuenta:	Ayuda en caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora
Cláusula cincuenta-A:	Salarios

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula cincuenta y uno:	Becas
Cláusula cincuenta y dos:	Transporte
Cláusula cincuenta y tres:	Estacionamiento para Vehículos de los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa
Cláusula cincuenta y cuatro:	Fianza de Fidelidad
Cláusula cincuenta y cinco:	Atención Médica para Hijos e Hijas de los Trabajadores y Trabajadoras
Cláusula cincuenta y seis:	Inamovilidad Sindical
Cláusula cincuenta y siete:	Permiso para Actividades Sindicales
Cláusula cincuenta y ocho:	Retención de Cuotas Sindicales
Cláusula cincuenta y nueve:	Aportación para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales
Cláusula sesenta:	Visitas Sindicales
Cláusula sesenta y uno:	Secretaria de ASTCEPA
Cláusula sesenta y dos:	Mantenimiento del Local Sindical
Cláusula sesenta y tres:	Colaboración para la Movilización de Directivos de ASTCEPA
Cláusula sesenta y cuatro:	Tablero Sindical

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula sesenta y cinco:	Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y la Asociación
Cláusula sesenta y seis:	Casos de Infracciones y Sanciones
Cláusula sesenta y siete:	Prescripción de Sanciones
Cláusula sesenta y ocho:	Correspondencia
Cláusula sesenta y nueve:	Casos de Conflictos
Cláusula setenta:	Derecho de Asesores y Apoderados
Cláusula setenta y uno:	Ejemplares del Contrato Colectivo
Cláusula setenta y dos:	Interpretación del Contrato
Cláusula setenta y tres:	Aplicación Preferente de la Ley
Cláusula setenta y cuatro:	Reglamentaciones Futuras
Cláusula setenta y cinco:	Vigencia y Aplicación

IV. MARCO NORMATIVO

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

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

- 1° Autorizar cada una de las setenta y seis cláusulas que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), según el siguiente detalle:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR ESTABLECIMIENTO PUERTO DE
ACAJUTLA CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA
AUTÓNOMA (CEPA) Y LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA
COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA (ASTCEPA)**

**CAPÍTULO I
NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD

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 la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Asociación profesional de trabajadores y trabajadoras con personalidad jurídica, con domicilio en la ciudad de Acajutla, Departamento de Sonsonate; tiene por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán la relación laboral entre la Comisión y los trabajadores y trabajadoras permanentes que prestan sus servicios en el Puerto de Acajutla, así como los derechos y obligaciones de la Comisión, en lo relativo al establecimiento Puerto de Acajutla y los de la Asociación Sindical.

En el contexto de este contrato, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma podrá designarse como “la Comisión” o “CEPA”, el Puerto de Acajutla como “la Empresa” o “el Puerto”, y la Asociación Sindical de Trabajadores de CEPA como “AST CEPA”, “el Sindicato”, o “la Asociación”.

CLÁUSULA DOS: CAMPO DE APLICACIÓN – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras permanentes contratados directamente por CEPA para que presten sus servicios en el Puerto de Acajutla, ya sea que el vínculo laboral derive de un nombramiento de plaza contemplada en la Ley de Salarios de la Comisión o por contratación individual de trabajo.

Las plazas vacantes o nuevas serán completadas con personal contratado directamente por CEPA.

Asimismo les serán aplicables los beneficios del presente contrato, el Reglamento Interno de Trabajo del Puerto de Acajutla, las disposiciones legales, administrativas y las prestaciones sociales que la Junta Directiva de la Comisión autorice de manera especial para sus trabajadores y trabajadoras, y que no contravengan el presente contrato.

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente del Puerto de Acajutla con el Contrato Colectivo de Trabajo, en los primeros ciento veinte días de la vigencia de éste, el documento que se elabore para este efecto, se mandará a oír en consulta al Sindicato, con el propósito de conocer sus comentarios al respecto, y posteriormente, lo someterá a aprobación de las autoridades competentes.

La Comisión se compromete a realizar las gestiones necesarias de conformidad a la Ley, para la aprobación del presente contrato y su aplicación efectiva a partir de la fecha de vigencia.

CLÁUSULA TRES: RECONOCIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y NO COACCIÓN

La Comisión reconoce y respeta la personalidad jurídica de la Asociación, para actuar como representante de sus afiliados, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional de los mismos.

CEPA reconoce que los derechos consignados a favor de los trabajadores y trabajadoras son irrenunciables.

La Comisión y la Asociación reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores y trabajadoras y no ejercerán ningún tipo de coacción ni discriminación a los trabajadores y trabajadoras por el hecho de pertenecer o no a la Asociación o por adherirse a sus acuerdos, para cuyos efectos la Comisión y la Asociación se obligan a dar instrucciones a sus representantes patronales y a sus afiliados, respectivamente, a efecto de que den entero cumplimiento a lo aquí dispuesto.

La Comisión 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 Puerto de Acajutla, en armonía con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales ratificados por El Salvador que regulan y reconocen derechos laborales.

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, salvo que aquellos 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.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL

CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN Y LA ASOCIACIÓN

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, coordinación, dirección, planificación, 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 mismo que la seguridad de todos esos procedimientos y bienes.

En el ejercicio de lo establecido en el párrafo precedente, la Comisión respetará los derechos que a favor de sus trabajadores y trabajadoras establezcan las disposiciones legales, el Reglamento Interno de Trabajo del Puerto de Acajutla y las normas que emita la Junta Directiva de la Comisión, siempre y cuando estas no contravengan lo establecido en el presente contrato.

La introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología no debe afectar la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras.

En caso que la afecte, la Comisión lo comunicará a la Asociación con antelación, a efecto de que ésta tenga conocimiento de los mismos y en el lapso de siete días hábiles a partir del día de la comunicación pueda hacer las correspondientes observaciones, con la finalidad que en la ejecución de estos cambios, se respeten los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados.

CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA

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.

En casos de emergencias tales como: incendios, derrames, terremotos, huracanes, naufragios, tormentas, emisiones tóxicas, epidemias, colisiones de embarcaciones, marejadas y otros, que afecten las instalaciones portuarias, equipos, operaciones o actividades de la empresa y zonas aledañas, los trabajadores y trabajadoras que cuenten con la capacidad y aptitudes para atender estas emergencias, acatarán sin excusa alguna, las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, para salvaguardar las vidas humanas, en la medida de lo posible, equipos e instalaciones portuarias.

CLÁUSULA SIETE: REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

La Comisión y la Asociación reconocen como representantes patronales y/o empleados de confianza a las personas que realizan funciones de dirección o administración, y además, las personas que desempeñen los siguientes cargos, cualquiera que sea la denominación que se les de y sin perjuicio de lo que establezca el Reglamento Interno de Trabajo:

a) REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA:

Gerente del Puerto;
Jefes de Departamento, Secciones y Unidades;
Supervisores con personal a su cargo;
Pilotos Prácticos;
Guardalmacenes;
Patrón de Remolcador; y,
Jefe de Bomberos.

Asimismo se considerarán dentro de esta misma categoría, todas aquellas personas que eventualmente desempeñen las funciones antes mencionadas, aunque no se encuentren nombradas en la plaza correspondiente; esta eventualidad no impedirá su participación en la Junta Directiva de la Asociación.

b) EMPLEADOS DE CONFIANZA:

Secretarías de Gerencia y Departamentos;
Colector Pagador;
Encargado del Fondo Circulante; y,
Agentes de la Seguridad Portuaria.

CEPA respetará el derecho de ser afiliado a la Asociación a los representantes patronales y/o empleados de confianza, sin embargo por disposiciones legales estos no podrán ser miembros de la Junta Directiva de la Asociación.

CLÁUSULA OCHO: FORMALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

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 Art. 25 del Código de Trabajo.

El trabajador o trabajadora contratado/a de forma permanente, firmará contrato al inicio de su contratación laboral hasta el 31 de diciembre de cada año fiscal y continuará firmándolo en el mes de enero de cada año, este hecho no podrá entenderse como interrupción o cese de labores, por consiguiente no afectará la antigüedad del trabajador o trabajadora; lo anterior en cumplimiento a las Disposiciones Generales de Presupuestos y Disposiciones Específicas del mismo para CEPA.

CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras desempeñarán las labores correspondientes a sus cargos, con la diligencia, eficiencia, eficacia, cuidado, responsabilidad y esmero apropiados, en el lugar, tiempos y ritmos señalados para su ejecución, observando estrictamente las normas y procedimientos contenidos en las Leyes, Reglamentos, Manuales, Planes y otros instrumentos aplicables.

A falta de regulaciones o de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo a la mejor práctica establecida, a fin de que el trabajo se ejecute con calidad y dentro de un tiempo razonable.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a comunicar a su jefe inmediato y/o superior, cualquier anomalía que observaren en los servicios que el Puerto presta, así como en la ejecución del trabajo y en los bienes de la Comisión, a fin de prevenir riesgos que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras, usuarios o los intereses de CEPA.

El jefe inmediato y/o superior deberá informar sobre dicha situación a la Gerencia Portuaria, a la mayor brevedad posible, quien analizará la misma, a efectos de que se tomen las medidas correctivas necesarias.

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 personal que labora en turno nocturno.

En tareas peligrosas e 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 e insalubres las establecidas por la Ley y normas internacionales aplicables.

Con base a las actividades propias del Puerto de Acajutla, la Dirección General de Previsión Social a propuesta de la Gerencia del Puerto de Acajutla, o de la Asociación, emitirá una calificación de las labores peligrosas e insalubres, conforme a lo dispuesto en los artículos 106, 108 y 162 del Código de Trabajo y demás normas aplicables.

Por ser un servicio esencial a la comunidad, de conformidad con el Artículo 166, inciso 2° del Código de Trabajo, el Puerto de Acajutla no cerrará ni suspenderá labores por ningún motivo y todos los días y horas son hábiles para el trabajo.

Para efectos de organización del trabajo las horas laborables en el Puerto de Acajutla serán de las 7:00 horas de un día hasta las 7:00 horas del siguiente día.

Se establecen los siguientes horarios y turnos de trabajo, con base a que el Puerto de Acajutla es una empresa con trabajo continuo:

Acta 2648 24 de junio de 2014

Continuación Punto II

2h

Horario Administrativo:

De lunes a jueves de 7:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 17:00 horas, y viernes de 7:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 16:00 horas.

Horarios y Turnos Operativos:

“A”: de 7:00 a 15:00 horas;

“B”: de 15:00 a 23:00 horas;

“C”: de 23:00 a 7:00 horas.

Horario de Jornada Peligrosa e Insalubre:

“A” de 07.00 a 14.00 horas;

“B” de 15:00 a 22:00 horas;

“C” de 23:00 a 05:00 horas.

El puerto determinará cuándo será necesario que los trabajadores laboren en exceso a la jornada y esté exceso se pagará de conformidad con la ley.

Cuando un trabajador o trabajadora a quien le corresponda desempeñar un turno asignado no se presente a laborar por cualquier circunstancia, el jefe inmediato evaluará la necesidad de llamar a

un trabajador o trabajadora emergente, o dar oportunidad al trabajador o trabajadora saliente del turno inmediato anterior, para que efectúe el turno de que se trate.

Para el caso de los pilotos y prácticos, el jefe inmediato, determinará la necesidad de programarlos, en función de la información disponible la cual deberá tener la mayor certeza posible, a fin de garantizar el servicio de atraque y desatraque.

Cuando los trabajadores no se encuentren realizando las labores propias de su cargo, podrán ser designados por su jefe inmediato para realizar cualquier otra tarea propia de las actividades operativas del Puerto, afines a sus competencias, manteniendo el horario operativo.

CLÁUSULA ONCE: HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS

Los trabajadores y trabajadoras con turno operativo desempeñarán sus labores en jornada continua, con una pausa de treinta minutos para descansar y tomar alimentos.

Como regla general esa pausa se establece de la manera siguiente:

Turno “A” de las 12:00 a las 12:30 horas

Turno “B” de las 19:00 a las 19:30 horas

Turno “C” de la 1:00 a la 1:30 horas

No obstante lo anterior, dada la naturaleza de los servicios del Puerto de Acajutla, cuando las circunstancias lo requieran como en los casos de atraque/desatraque de una embarcación, emergencia o imprevistos, el jefe inmediato establecerá el momento oportuno para que los trabajadores y trabajadoras puedan descansar y tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores, sin exceder la pausa de los treinta minutos a los que se refiere esta cláusula.

Para llevar a la práctica el procedimiento anterior, en cada área operativa, el jefe inmediato deberá obtener al inicio de su jornada, toda la información disponible y posible de adquirir respecto de la planificación de las operaciones que se ejecutarán, a fin de planificar coordinadamente las pausas de comida de los trabajadores y la realización de las operaciones.

En los casos que se deba coordinar con otras unidades también deberá hacerse al inicio de la jornada.

En casos excepcionales, que los trabajadores que no puedan disponer de su pausa de comida durante la jornada laboral, la CEPA les reconocerá una hora de su salario básico, en concepto de adición a la remuneración de su jornada por la pausa de comida que no pudo ser efectiva, para tal efecto el jefe inmediato deberá justificar a la Gerencia Portuaria, las causas que motivaron a que el trabajador no pudo hacer uso de su derecho a la pausa de comida.

CLÁUSULA DOCE: CUMPLIMIENTO DE HORARIOS Y 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, la empresa les concederá un período de gracia de cinco minutos diarios, sin exceder de quince minutos a la semana, sin perder el derecho a la remuneración completa de su jornada y el descanso semanal respectivo. Si el trabajador o trabajadora excediere de quince minutos en llegadas tardías a la semana, se le aplicarán los descuentos al tiempo no laborado.

CLÁUSULA TRECE: TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO

El trabajo en tiempo extraordinario sólo 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 exista previa orden, sea esta escrita o verbal del jefe inmediato y/o superior, o quien haga sus veces, cuando sea verbal deberá ser documentada el siguiente día hábil.

Entre la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá transcurrir 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 quienes laboran en horario administrativo; y para los trabajadores y trabajadoras en turnos operativos se establecerá un día el cual podrá recaer en días diferentes dependiendo de la asignación de los turnos a cada trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras en los respectivos roles de trabajo elaborados y aprobados por el jefe inmediato y comunicado oportunamente a aquéllos/as.

El Puerto dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, con un mes de anticipación, los roles de turnos correspondientes, el cual podrá ser modificado por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, o por condiciones especiales generadas por el comportamiento de las operaciones.

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro periodo mayor, se presume que en su monto va incluida la remuneración del día de descanso semanal.

CLÁUSULA QUINCE: DÍAS DE ASUETO

Los trabajadores y trabajadoras contratados directa y permanentemente por CEPA para prestar servicios en el Puerto de Acajutla gozarán de asueto remunerado con salario básico 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) Día de la Santísima Trinidad (Festividad Local);
- f) 17 de junio, Día del Padre
- g) Cinco y seis de agosto, Festividad del Salvador del Mundo;
- h) Quince de septiembre, Día de la independencia;
- i) Dos de noviembre, Día de los difuntos;
- j) Veinticuatro y veinticinco de diciembre, Festividad de la Navidad;
- k) Treinta y uno de diciembre, Fiesta de Fin de Año; y
- l) Los días que por decreto legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

En los casos de la festividad local estipulado en el literal “e” que se celebra en día domingo, el personal con horario administrativo gozará del lunes próximo del día de la festividad.

CLÁUSULA DIECISÉIS: PERMISOS Y LICENCIAS

La Comisión 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 de su cónyuge o compañero(a) de vida o de los familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; lo mismo cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que aparezcan nominados en el respectivo registro de personal del Puerto de Acajutla. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el Puerto únicamente pagará el equivalente al salario ordinario de tres días en cada mes calendario.

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

Para que este permiso sea concedido, el trabajador o trabajadora deberá informar a la brevedad posible a su jefe inmediato de la situación que lo obliga a ausentarse del trabajo y deberá también comprobarlo documentalmente, cuando esto sea posible, ante su jefe inmediato dentro de los tres días hábiles contados a partir de su reincorporación al trabajo.

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

- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley 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, tendrá derecho al goce de cinco días consecutivos de permiso con goce de salario.

Esta prestación se concederá siempre que se solicite, por lo menos con cinco días de anticipación a la fecha de celebración del matrimonio civil y/o religioso; y deberá hacerse efectivo en cualquier momento, en el periodo de los siguientes treinta días calendario, a partir de fecha de la celebración del matrimonio para el que se solicite dicho permiso.

Una vez iniciado este permiso, los días de descanso semanal y de asueto que quedaren comprendidos en el período de licencia no prolongarán la duración de éste.

Este permiso únicamente se concederá por una sola vez durante la relación laboral y para uno de los matrimonios referidos y no serán acumulativos en el caso que ambos contrayentes laboren para la Empresa;

- d) A los trabajadores y trabajadoras que realizan o inicien estudios 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, o hasta cinco horas en días sábado o domingo, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso con la certificación de la institución 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 o cinco horas de permiso según sea el caso, comprenden: el tiempo de transporte y la actividad académica;

- 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 la Empresa con todos los derechos que les corresponden;

- f) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones, si existiere interés de la Empresa para que el trabajador o trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho a gozar salario íntegro durante todo el tiempo que dure la misma.

Si no existiere interés del Puerto, 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 los derechos inherentes a su cargo, pero el lapso de duración de la beca no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho para el goce de prestaciones;

- g) La Empresa concederá licencia con goce de salario por cada evento, a un máximo de quince trabajadores o trabajadoras, cada uno de diferente Sección o Unidad, afiliados a la Asociación, para que puedan asistir a actividades sindicales o de capacitación tales como: Seminarios, foros y otros, siempre y cuando lo solicite por escrito por lo menos con tres días hábiles de antelación el Secretario General de ASTCEPA al Gerente Portuario, con copia al jefe inmediato y al jefe del Departamento de Recursos Humanos, para que éste último informe a la Gerencia sobre la viabilidad de la solicitud en cuanto al tiempo disponible.

En ningún caso la licencia excederá de treinta días laborales en conjunto por cada año calendario;

- h) A los trabajadores y trabajadoras afiliados a la Asociación, se les concederá permiso con goce de sueldo, durante un día del mes de diciembre de cada año, y por el tiempo que dure el evento, a efecto de que puedan asistir a la Asamblea Sindical de elección de Junta Directiva.

Para este efecto, el Secretario General de la Asociación presentará a la Gerencia Portuaria y al Departamento de Recursos Humanos la lista actualizada de sus afiliados, al menos con veinticuatro horas de anticipación a la realización de la Asamblea; y dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse realizado, una lista con nombres y firmas de los afiliados que asistieron a la actividad, a efecto de registrar el permiso con goce de sueldo a los asistentes durante ese día;

- i) Para cumplir con las obligaciones indelegables de carácter personal, en este caso deberá previamente expresarse el motivo ante el jefe inmediato para efectos de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario.

El Jefe inmediato consultará al Departamento de Recursos Humanos del Puerto sobre la disponibilidad de tiempo de las licencias del trabajador o trabajadora a efecto de que el permiso se otorga con o sin goce de sueldo. Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio; sin embargo, se deberá plasmar el motivo por el cual se solicite dicho permiso en el formulario respectivo; cuando el permiso se solicite de forma oral, el trabajador o trabajadora, deberá presentarlo por escrito el día que se presente a sus labores;

- j) A los trabajadores y trabajadoras que tuvieran un año o más de laborar para y bajo las órdenes de la Empresa, 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, quedará cesante de su cargo, sin ninguna responsabilidad para la Empresa.

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;

- k) Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando su trabajo y necesite ausentarse durante la respectiva jornada por causa justificada, deberá solicitar permiso al Jefe Inmediato, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario e indispensable concederlo.
- l) En los casos de maternidad de la esposa o compañera de vida legalmente inscrita en el registro de beneficiarios o dependientes de la empresa, el trabajador tendrá derecho hasta tres días de licencia, con goce de sueldo.

Todo permiso para no presentarse al trabajo a excepción de lo dispuesto en el literal “i” de la presente cláusula, deberá solicitarse al Jefe Inmediato con un día de anticipación por lo menos, salvo circunstancias imprevistas; en todo caso, el trabajador o trabajadora deberá comprobar el motivo de su inasistencia al volver a su trabajo; de esta justificación dependerá si se concede el permiso solicitado con goce de salario o sin él.

No se autorizará ningún permiso con efecto retroactivo; para el caso de inasistencia imprevista, el trabajador o trabajadora deberá dar aviso a más tardar durante el primer día de su ausencia; indicando el motivo que le impida presentarse a sus labores y el lugar y dirección donde se encuentra, debiendo comprobar dicho motivo y solicitar el permiso correspondiente al incorporarse a su trabajo.

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

Cuando no se comprobare suficientemente la causa de la ausencia imprevista o no se presentare explicación y justificación alguna, se tendrá como ausencia injustificada.

Sin perjuicio de lo establecido en el literal j) de esta Cláusula, no se autorizará para ningún trabajador o trabajadora, licencia sin goce de salario por más de diez días hábiles 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 la Empresa.

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 la Empresa, 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, procedimientos 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 de la Empresa.

CLÁUSULA DIECIOCHO: UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras, excepto al Gerente de la Empresa, tres uniformes en el primer semestre del año.

Para el personal administrativo los uniformes serán los siguientes:

- Hombres: pantalón de lona tipo jeans y camisa de vestir, ambos con el logo de la Empresa;
- Mujeres: Juego de faldas o pantalón con su respectiva blusa y chaqueta tipo sastre;
- Para el personal Operativo y Talleres, pantalón y camisa, ambos con logo de la empresa, conforme a las necesidades o exigencias de cada área de trabajo;
- Para el personal de bomberos se les dotara de uniformes idóneos, a la actividad que realizan;
- Para el personal de seguridad será el autorizado por la autoridad competente.

La Comisión proporcionará un par de zapatos según las normas de Seguridad Industrial, a aquellos trabajadores o trabajadoras que por la índole de sus funciones tengan que realizar actividades propias de su cargo, en el área operativa del Puerto de Acajutla, incluyendo a los trabajadores que desempeñan el cargo de motorista de la sección Servicio de Apoyo, así como el personal de las Secciones de Informática, Activo Fijo, Análisis de Gestión, Almacén de Materiales y a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Puerto de Acajutla.

Para el personal Administrativo, se les proporcionará un par de zapatos de vestir color negro y para el personal femenino un par de zapatos color negro, cerrados y con tacón.

Continuación Punto

El trabajador o trabajadora con discapacidad física en alguno de sus miembros inferiores se le dotará de calzado adecuado, previa prescripción médica.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a trabajar en la Empresa, una vez cumplido su periodo de prueba y se haya establecido su permanencia en el trabajo, se les gestionará la dotación de sus respectivos uniformes y calzado según corresponda.

No tendrán derecho a uniformes los trabajadores y trabajadoras externos que se encuentren realizando interinato, ni aquellos eventuales, sin embargo, se les dotará de equipo de protección personal, de conformidad al cargo para el que sean contratados.

El Puerto proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras los útiles, instrumentos, herramientas, equipos y materiales que sean necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo con la debida precisión y seguridad.

Asimismo, con base en las necesidades de cada área de trabajo, el Puerto proporcionará a los trabajadores y trabajadoras equipo de seguridad, como: botas, overoles, gabachas, guantes, mascarillas, capas para lluvia, anteojos, chalecos reflectivos, protectores de oídos, linternas de mano, gorras, cascos, radio de comunicación, cinturones con funda, arneses y otros que fuesen necesarios de conformidad a la índole de las labores que realicen los trabajadores y trabajadoras.

CLÁUSULA DIECINUEVE: CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras se obligan:

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

Los trabajadores y trabajadoras responderán por los objetos arriba mencionados, cuando los extravíen o dañen.

Cuando se realice una investigación para determinar lo anterior, se deberá garantizar el derecho de audiencia del trabajador o trabajadora involucrado y éste estará obligado a cooperar en dicha investigación. Si del resultado de la investigación se comprueba la responsabilidad del trabajador o trabajadora, ésta comprenderá el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse la pérdida, previo al valúo respectivo.

El trabajador o trabajadora deberá pagar el bien conforme a dicho valúo o tendrá la posibilidad de reponer el bien por otro de similares características.

Si se tratare de daños el trabajador o trabajadora responderá por la reparación del bien, si ésta fuere posible, en caso contrario, deberá reponer el objeto inutilizado por otro de similares características.

Asimismo, si se comprobare la responsabilidad del trabajador o trabajadora, se aplicará la sanción disciplinaria que corresponda.

CLÁUSULA VEINTE: CAPACITACIÓN

La Empresa elaborará un Plan Anual de Capacitación y Desarrollo para su personal, conforme a programas definidos según las necesidades del Puerto de Acajutla, otorgando a trabajadores y trabajadoras las facilidades necesarias cuando sean designados a participar en dichos eventos y estarán en la obligación de asistir cuando sean convocados.

Asimismo, la empresa no programará a trabajadores o trabajadoras que se encuentre en su día de descanso semanal, a fin de respetar su derecho al descanso semanal.

En la formulación de dichos programas se atenderá fundamentalmente a las necesidades de capacitación diagnosticadas por el Puerto.

En caso de introducirse nuevas tecnologías, la Empresa 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.

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

A la Asociación le asistirá el derecho de conocer y emitir comentarios con respecto al Plan de Capacitación del Puerto de Acajutla.

Para los trabajadores o trabajadoras que tengan interés en ampliar sus conocimientos y competencias laborales en otras áreas de este puerto, deberán gestionar el permiso respectivo ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos quien procederá a:

- a) Coordinar con el jefe inmediato del trabajador o trabajadora en lo concerniente al efecto que pudieran tener las prácticas sobre el desempeño en el trabajo actual;
- b) Solicitar la aprobación del Jefe donde se realizarán las prácticas, quien le requerirá al trabajador(a) le demuestre que cuenta con las competencias y conocimientos formales o empíricos básicos que dicha área de trabajo requiere, a fin de preservar la salud y la seguridad física del trabajador(a), de los compañeros de trabajo del área y de la seguridad de los equipos e infraestructura de la empresa;
- c) Coordinar con la Clínica Médica, una evaluación médica al aspirante a fin de comprobar su estado de salud y condición física;

- d) Presentar al Gerente Portuario, la recomendación conjunta del jefe inmediato y del departamento donde se realizarán las prácticas, para que se tome la decisión correspondiente.

En caso de que se autoricen las prácticas solicitadas, estas procederán siempre y cuando estas sean efectuadas en los tiempos libres del trabajador o trabajadora, dichas prácticas no se computarán como tiempo laborado, ni serán compensadas con ninguna prestación laboral.

Cuando se someta a concurso una plaza vacante, el trabajador o trabajadora practicante, tendrá derecho a acceder a las pruebas teóricas y prácticas del proceso de que se trate, siempre que haya concluido satisfactoriamente con la cantidad de horas mínimas de práctica que establecerá previamente la jefatura del departamento en que se realicen dichas prácticas o por una normativa vigente, conforme al dictamen que al respecto emita el jefe del área donde se efectuaron las horas de práctica.

CLÁUSULA VEINTIUNO: EXPEDIENTES PERSONALES

Para cada trabajador y trabajadora de la Empresa habrá un expediente personal, el cual contendrá todo el historial laboral, disciplinario y méritos recibidos; dicho expediente cronológicamente organizado deberá ser administrado por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, fotocopias de documentos de carácter laboral generados durante la relación de trabajo, que consten en su respectivo expediente personal, las cuales deberán ser extendidas por el Jefe del mencionado Departamento o quien haga sus veces.

CLÁUSULA VEINTIDÓS: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

Con el objeto de mantener una gestión eficiente de los recursos humanos, la Empresa procederá a:

- 1) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos y realizar estudios de clasificación y valoración de puestos; al menos cada tres años;
- 2) Asignar el salario que le corresponda a cada puesto de acuerdo a la clasificación y valoración que se efectúe;
- 3) Velar porque a cada trabajador y trabajadora se le nombre apropiadamente de acuerdo al trabajo y cargo que desempeña.

A la Asociación le asistirá el derecho de trabajar conjuntamente con la administración en la elaboración de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos, sin que esto afecte la potestad y facultades propias de CEPA, conforme a la Ley Orgánica de la Comisión.

CLÁUSULA VEINTITRÉS: INTERINATO

Se entiende que existe interinato cuando un trabajador o trabajadora, pase a ocupar el cargo de otro con todas las obligaciones y responsabilidades, de este último(a), dentro del plazo que la empresa establezca, devengando el salario de la plaza que ocupe, siempre y cuando dicho salario no sea inferior al que pueda tener al trabajador o trabajadora del cargo a sustituir en caso que labore para la Comisión.

Si el trabajador o trabajadora, que cubra dicho interinato devengare un salario superior al de la plaza a cubrir, y las responsabilidades fueran inferiores a la de su cargo permanente, este conservará su salario, y solo responderá por las obligaciones y responsabilidades del cargo sustituido.

La empresa, podrá sustituir a cualquier trabajador o trabajadora, siempre que ocurra cualquiera de las condiciones siguientes:

- 1) Que la ausencia fuere de quince días o más;
- 2) Cuando se trate de un cargo que racionalmente y a criterio del Puerto, no pueda ser desempeñado por el resto del personal del Departamento, Sección o Unidad correspondiente; y,
- 3) Cuando de no ocuparse la plaza se pudiera ocasionar perjuicio al normal desempeño de las funciones de la Empresa.

Los interinatos podrán ser realizados por trabajadores y trabajadoras de todas las Empresas de la Comisión, con prioridad del Puerto de Acajutla, en razón de hacer uso eficiente de los recursos de la institución y en el caso de no existir personal interno que pueda cubrir la sustitución temporal, la Comisión podrá contratar personal externo.

CLÁUSULA VEINTICUATRO: PLAZAS NUEVAS

Cuando por necesidades del servicio se cree una plaza nueva, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, o quien haga sus veces, lo hará del conocimiento del personal, mediante la colocación de un aviso en las carteleras de la Empresa, con copia a la Asociación.

El aviso especificará el nombre de la plaza, el perfil del candidato, en términos generales las funciones a desempeñar y fecha para presentar candidaturas.

El mecanismo para el nombramiento en plaza nueva y plazas a las cuales no se aplicará el mismo, es el establecido en la cláusula veintiséis relativa al “Procedimiento para realizar nombramiento en plazas nuevas y vacantes”.

CLÁUSULA VEINTICINCO: DERECHO DE ASCENSO

El Puerto reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren a su servicio. En consecuencia, cuando se trate de llenar una plaza, nueva o vacante, éstos tendrán derecho preferente a participar en el concurso correspondiente.

El mecanismo para el nombramiento permanente en plaza nueva o vacante se hará de acuerdo a lo establecido en la cláusula veintiséis relativa al “Procedimiento para realizar nombramiento en plazas nuevas y vacantes”.

Corresponde a la Asociación el derecho de participar y vigilar el cumplimiento del procedimiento de nombramiento establecida en la cláusula señalada en el párrafo anterior, con las excepciones que la misma cláusula define.

El derecho que se reconoce tendrá efecto siempre que el trabajador o trabajadora en su última evaluación del desempeño haya alcanzado una ponderación igual o mayor al setenta y cinco por ciento de cien, o su equivalente a una ponderación conceptual de muy bueno o excelente y tener un año o más de laborar para la empresa.

CLÁUSULA VEINTISÉIS: PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PLAZAS NUEVAS Y PLAZAS VACANTES

Las plazas nuevas o vacantes se llenarán por medio de concurso.

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, o quien haga sus veces, hará del conocimiento de los trabajadores y trabajadoras en general, con copia a la Asociación, la existencia de una plaza nueva o vacante y la decisión administrativa para proceder a llenarla.

Esta comunicación se hará por medio de aviso publicado en los mismos términos de la Cláusula veinticuatro.

La Asociación dentro del plazo establecido en el aviso, para el procedimiento interno, podrá presentar una nómina de candidatos interesados en participar en el proceso de selección para llenar la plaza de que se trate. Estos candidatos participarán en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

En los requisitos del perfil para la promoción interna en lo que se refiere a las condiciones mínimas exigidas a los potenciales candidatos para someterse al proceso, se tomarán en cuenta la formación académica o sus competencias empíricas, todo en concordancia con lo dispuesto en el último párrafo de la cláusula número veinte “Capacitaciones”.

Si resultasen dentro del personal de la Empresa, dos o más candidatos con iguales calificaciones derivadas del procedimiento de concurso, ésta dará preferencia al aspirante con mejores resultados en la evaluación de desempeño en los últimos tres años y en caso que persista igualdad de condiciones, se dará preferencia al aspirante con mayor tiempo de servicio. De conformidad a lo establecido en el párrafo primero de la Cláusula cinco “Relaciones de la Comisión con la Asociación Sindical”, del presente Contrato, en materia de plazas nuevas y vacantes, las decisiones serán tomadas exclusivamente por el Puerto.

Ante la inexistencia de candidatos dentro del personal de la Empresa que reúnan los requisitos necesarios para ocupar una plaza nueva o vacante, el Puerto podrá recurrir a candidatos externos a la Empresa, respetando el procedimiento establecido en la presente cláusula.

Se ocuparán las plazas vacantes o se crearán nuevas, siempre que a juicio del Puerto se estime necesario.

Para los trabajadores o trabajadoras que ya laboren para CEPA y califiquen para ocupar una nueva plaza, se les aplicará todos los derechos y beneficios que le correspondan a la misma.

El procedimiento para la selección establecido en esta cláusula no aplica cuando se trate de una plaza para ser ocupada por personal que tenga las características de representante patronal y/o empleado de confianza.

CLÁUSULA VEINTISIETE: TÉRMINO DE PRUEBA

Todo trabajador o trabajadora que ingrese a laborar al Puerto, en plaza temporal o permanente, se entenderá sometido a prueba por un plazo de treinta días, vencido el cual, si continuare laborando, se entenderá que lo hace por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

En caso que un trabajador o trabajadora reingrese a la Empresa antes de transcurrido un año, a efectuar las mismas labores que realizaba anteriormente, 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: TRASLADO Y PERMUTA DE PERSONAL

Las solicitudes de traslados y permutas serán presentadas por el o los trabajadores y trabajadoras interesados al Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y serán resueltas por éste tomando en cuenta las circunstancias de cada caso.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser trasladados o permutados en los casos siguientes:

- a) Cuando de conformidad con dictamen emitido por la autoridad competente del ISSS, deba ser ubicado en un 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, la Empresa lo reincorporará para el desempeño de las mismas;
- b) Cuando a criterio del Puerto, se requiera optimizar el recurso humano, siempre y cuando la persona tenga las competencias para el cargo que se le asigne.

En el caso que dos trabajadores y/o trabajadoras de una misma Unidad Organizativa y de diferentes turnos soliciten intercambiar rol de trabajo la Empresa podrá autorizarlo por medio de su Jefe inmediato.

CLÁUSULA VEINTINUEVE: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS

La Empresa 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 reconocida por la ley, que sean descontadas con autorización escrita de los trabajadores y/o trabajadoras, por préstamos que tales entidades les hayan concedido.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan los préstamos mencionados deberán ajustar las fechas de pago de su respectiva cuota con el calendario de pagos de la Empresa.

Los pagos de los descuentos de préstamos a nombre de los trabajadores o trabajadoras, los hará la Empresa a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de pago de salario.

CLÁUSULA TREINTA: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Empresa, estarán sometidos a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Trabajo y además a las obligaciones siguientes:

- a) Desempeñar el trabajo convenido con eficiencia y diligencia en la forma, tiempo y lugar convenido;
- b) Los trabajadores y trabajadoras de turno en actividades continuas, podrán laborar en horas extraordinarias cuando no fueren relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas, las cuales serán remuneradas de conformidad a la Ley;
- c) El trabajador o trabajadora en horario operativo, deberá avisar en el acto a su jefe inmediato o jefe superior de turno, cuando no haya sido relevado de su turno de trabajo.

Para que el trabajador o trabajadora continúe en el desempeño de sus labores cuando no ha sido relevado, deberá recibir previa orden expresa de su jefe inmediato o jefe superior de turno.

El trabajador o trabajadora que no cumpla con el turno que le corresponda sin causa justificada será sancionado disciplinariamente de conformidad a la Ley.

Todo trabajador o trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por la Empresa, en caso de incendios, terremotos y otros casos fortuitos o de fuerza mayor. Exceptuase de esta obligación aquellos trabajadores o trabajadoras que al ser requeridos se encuentren incapacitados o deban atender circunstancias personales o familiares que requieran su presencia.

CAPÍTULO III SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CLÁUSULA TREINTA Y UNO: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

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

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

Para efectos de lo establecido en el párrafo y numerales precedentes, la Empresa dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes y dictaminen o recomienden las autoridades administrativas competentes.

El cumplimiento de la presente cláusula se hará en concordancia con lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Convenio 155 de la OIT y el Manual de Seguridad e Higiene Ocupacional del Puerto de Acajutla aprobado por la Autoridad Marítima Portuaria.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Se reconoce la existencia del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa, el cual sin perjuicio de su organización actual, contará con un representante propietario y uno suplente de la Asociación.

El Comité funcionará de conformidad a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, el Manual de Seguridad e Higiene Ocupacional del Puerto de Acajutla aprobado por la Autoridad Marítima Portuaria y las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las Leyes aplicables.

La Asociación dará seguimiento a las recomendaciones emanadas del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

CLÁUSULA TREINTA Y TRES: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES

Por estar sujeta al régimen del Seguro Social, la Empresa queda exenta 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 cubiertos por la Empresa. 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 ISSS y sus Reglamentos.

En todo caso las incapacidades extendidas por médicos o clínicas particulares deberán ser validadas por el ISSS, por lo que el trabajador o trabajadora interesado deberá solicitarlo a la unidad médica del ISSS correspondiente.

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: CLÍNICA MÉDICA

La Empresa mantendrá la clínica existente en sus instalaciones, debidamente equipada a efecto de prestar servicios médicos a los trabajadores y trabajadoras del Puerto de Acajutla.

La clínica será atendida por un médico y una enfermera (o) con horario administrativo.

Las emergencias fuera de ese horario serán atendidas en calidad de primeros auxilios por personal de bomberos capacitados y certificados como paramédicos, y en caso necesario el paciente será trasladado al centro asistencial del ISSS correspondiente.

Para lo anterior, la empresa capacitará constantemente al personal de bomberos para llevarlos a una certificación como paramédicos en el marco de la legislación vigente.

El personal de bomberos en horario nocturno no realizará labores insalubres, excepto las lavadas de los muelles, siempre que las operaciones del puerto así lo requiera. Lo anterior, a fin de garantizar la disponibilidad en casos de emergencia.

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO: MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES

La Empresa mantendrá en un lugar accesible y para uso gratuito de todos los/as trabajadores/as a su servicio, un botiquín de primeros auxilios equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

Los botiquines contendrán medicamentos para la atención de primeros auxilios 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.

El Puerto a través de su Clínica Médica Empresarial, 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.

CAPÍTULO IV PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: RECARGOS ADICIONALES POR LABORES NO CONTRACTUALES

Sin perjuicio a lo establecido en la Cláusula Diez con respecto a la realización de actividades afines a sus competencias, cuando un trabajador o trabajadora realice labores sustancialmente diferentes a las establecidas en sus funciones, el Puerto reconocerá por todo el tiempo desempeñado en esa clase de labores, un monto adicional equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su salario básico ordinario por hora.

Que para efectos de evitar confusión entiéndase recargos por labores no contractuales aquellas en las cuales el trabajador o trabajadora no se encuentre realizando interinato. Sin embargo, si la empresa requiriese que el trabajador realice otras actividades ajenas al cargo asignado, aun cuando se encuentre realizando interinato, tendrá derecho a que se le reconozca un monto adicional del veinticinco por ciento (25%) de su salario de la plaza interina.

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: TRABAJO EXTRAORDINARIO Y SU REMUNERACIÓN

El trabajo en tiempo extraordinario sólo 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 el jefe inmediato superior o quien haga sus veces, lo autorice.

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

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario se retribuirá de la siguiente manera:

- 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 el salario básico por hora más un recargo consistente en un cien por ciento (100%) de dicho salario, sin perjuicio del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal. Si se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día;
- 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 se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido anteriormente;
- d) Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente al salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial, consistente en un cien por ciento (100%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado. Si se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido anteriormente.

El descanso compensatorio, será remunerado con 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 TREINTA Y OCHO: VACACIONES

La Empresa 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 ese período, más un recargo del cien por ciento (100%) del mismo, más una remuneración adicional equivalente al salario básico de un día ordinario, por cada año completo de servicio desde el primer año 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 tenga derecho a las vacaciones deberá 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 TREINTA Y NUEVE: PRIMA ESPECIAL

Todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Empresa 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 éste último mes. Dicha prima consistirá al equivalente a treinta y siete días de salario básico.

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.

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 la Empresa.

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 especial en forma proporcional al tiempo de servicio prestado.

CLÁUSULA CUARENTA: AGUINALDO

Los empleados que al once de diciembre se encuentren prestando sus servicios para y a las órdenes de la Empresa, tendrán derecho a una prima anual en concepto de aguinaldo, por el equivalente a una cuantía determinada de la manera siguiente:

- a) Para quien tuviere menos de un año al servicio de la Empresa, se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado, de la cantidad que le habría correspondido si hubiera completado un año de servicio a la fecha indicada;
- b) Una prestación equivalente al salario de veinticinco días para quien tuviere de uno a dos años de servicio;
- c) Una prestación equivalente al salario de veintinueve días para quien tuviere más de dos años hasta tres años de servicio;
- d) Una prestación equivalente al salario de treinta y tres días para quien tuviere más de tres hasta cuatro años de servicio;
- e) Una prestación equivalente al salario de treinta y cinco días para quien tuviere más de cuatro años hasta cinco años de servicio; y,
- f) Una prestación equivalente al salario de treinta y siete días para quien tuviere más de cinco años de servicio.

Los años de servicio se computarán al día once de diciembre inclusive, del año en que se haga el pago de la prima, en concepto de aguinaldo.

Para el cálculo de la cuantía del aguinaldo, se tomará como base el mes comercial de treinta días.

Quienes se encuentren realizando algún interinato, devengarán aguinaldo de conformidad al salario que se encuentren devengando al once de diciembre.

Gozarán del pago de aguinaldo aquellos empleados cuyo contrato o nombramiento se encuentre suspendido por causas legales y el empleado privado de su libertad por acto de autoridad, seguido de un procedimiento en que se le imponga una sanción.

Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores y trabajadoras que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

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, así también los trabajadores o trabajadoras que a la entrega del mismo, se encuentren con permiso sin goce de sueldo por desempeñar un cargo público.

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

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: AYUDA PARA COMPRA DE MEDICINAS

La Empresa concederá anualmente a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$200.00), en concepto de compensación por gastos de medicinas, la cual deberá ser entregada al trabajador o 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 Para compra de Útiles Escolares” de este Contrato.

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: AYUDA FAMILIAR PARA COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES

La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras la prestación social consistente en ayuda familiar anual para compra de útiles escolares 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 para compra de útiles escolares aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio de la Empresa, 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, o que hayan sido privados de su libertad por actos de autoridad seguidos de un procedimiento legal que le imponga una sanción.

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

No gozarán de la ayuda familiar para compra de útiles escolares los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el tiempo de treinta días, ni aquellos que sin ser empleados de la Empresa 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 la Empresa en forma permanente.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: VIÁTICOS

La Empresa 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 Puerto de Acajutla.

El viático deberá ser pagado por la Empresa al trabajador o trabajadora por valor de siete dólares con setenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de América (US\$7.75), el cual se pagará según el horario siguiente: El trabajador o trabajadora tendrá derecho a cobrar el número de viáticos, de acuerdo a la siguiente descripción:

Un (1) viático en concepto de desayuno, Cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el periodo de tiempo desde antes de las 07:00 horas hasta las 12:00 horas.

Un (1) viático en concepto de almuerzo, Cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el periodo de tiempo entre las 07:00 horas y las 19:00 horas.

Un (1) viático en concepto de cena, Cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el periodo de tiempo entre las 12:30 horas y las 24:00 horas. Esto es en el entendido que en el periodo de tiempo de que se trate, está incluido total o parcialmente un tiempo de comida.

Dos (2) viáticos en concepto de desayuno y almuerzo, Cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el periodo de tiempo desde antes de las 07:00 horas hasta las 19:00 horas.

Dos (2) viáticos en concepto de almuerzo y cena; cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el lapso de tiempo entre las 07:00 horas y las 24:00 horas. Esto en el entendido que en el periodo de tiempo de que se trate están incluidos total o parcialmente dos tiempos de comida.

Tres (3) viáticos en concepto de desayuno, almuerzo y cena, esto es en el entendido de que en el lapso de tiempo de la misión oficial, se incluyen 3 tiempos de comida, o desde antes de las 07:00 horas hasta las 24:00 del mismo día y que se demuestre que el empleado (a) estuvo fuera de la sede de trabajo.

Para definir la cantidad de viáticos aplicables, como regla general se utilizará la norma siguiente: El número de viáticos que tiene derecho a cobrar un trabajador (a), cuando le sea requerido por la Empresa desplazarse de su sede de trabajo, será igual al número de tiempos de comida comprendidos en el lapso de tiempo en que se encuentre fuera de su sede.

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES

Los trabajadores y trabajadoras afiliados al sistema de seguro social, tendrán derecho a que la Empresa les pague día a día un subsidio por motivo de incapacidad, por enfermedad o accidente común, equivalente al cien por ciento (100%) de su salario básico, si la incapacidad dura tres días o menos.

De igual manera, si la incapacidad fuera de cuatro días o más, los restantes días hasta cincuenta y dos semanas, se pagará 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.

Las incapacidades extendidas por médicos o clínicas particulares deberán contar con el visto bueno del ISSS, por lo que el trabajador interesado deberá solicitarlo a la unidad médica del ISSS correspondiente.

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 CUARENTA Y CINCO: INDEMNIZACIONES

En caso que el Puerto/CEPA diese por disuelta individualmente la relación laboral con sus trabajadores o trabajadoras siguiendo el procedimiento legal, CEPA está obligada a indemnizarle con el pago de una suma equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de su último salario básico devengado de treinta días, y de CIENTO CINCUENTA POR CIENTO (150%), si la disolución fuese de manera colectiva total, por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año; así como con el pago proporcional por vacaciones, aguinaldo y todas las prestaciones económicas a las que se refiere este contrato.

El pago a que se refiere el párrafo precedente será efectuado de tal 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. Cuando por medio de Decreto Legislativo se den normas más favorables para el trabajador y trabajadora, a lo establecido en esta Cláusula, se le aplicará lo que sea más beneficioso.

CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: COMPENSACIÓN POR VEJEZ O INVALIDEZ

Cuando los trabajadores y trabajadoras al servicio del Puerto hayan laborado ininterrumpidamente un total de veinte años o cumplido sesenta años de edad, los hombres, y cincuenta y cinco las mujeres, el trabajador o trabajadora podrá optar a dar por terminado el Contrato de Trabajo o el nombramiento sin responsabilidad para las partes, teniendo el trabajador o trabajadora derecho a recibir del Puerto 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, o de ciento veinticinco por ciento (125%), si cumpliera con ambas condiciones, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las leyes, reglamento aplicable y este contrato.

Para los trabajadores y trabajadoras que sufrieren invalidez a consecuencia del trabajo, la compensación económica será igual al ciento cincuenta (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.

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

El Puerto concederá en concepto de compensación a los trabajadores y trabajadoras que se retiren voluntariamente, o en caso de fallecimiento de los mismos a sus beneficiarios, aunque no hayan laborado un total de ocho años o no hayan cumplido sesenta años de edad los hombres y cincuenta y cinco las mujeres, una suma global por cada año de servicio, con base a la escala por tiempo de servicio y porcentaje de su salario mensual, que sigue:

TIEMPO DE SERVICIO	PORCENTAJE DE SU SALARIO
De 1 hasta 4 años,	50.0%
Más de 4 hasta 8 años,	75.0%
Más de 8 años,	100.0%

El Puerto 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 esta cláusula, será entregada a las personas mencionadas en la respectiva Hoja de beneficiarios y dependientes, en la forma y porcentajes allí establecidos.

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

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

Cuando por medio de Decreto Legislativo se den normas más favorables para el trabajador y trabajadora, a lo establecido en esta Cláusula, se aplicará lo que le sea más beneficioso.

CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: 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 esta, con una cantidad no menor a quince mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$15,000.00) y por el doble de dicha cantidad si el fallecimiento fuere producido accidentalmente; con derecho a sumas adicionales hasta completar treinta y cinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$35,000.00), de acuerdo a la nómina enviada por CEPA a la compañía aseguradora.

La suma asegurada será entregada al o los beneficiarios designados por el trabajador o trabajadora en la póliza respectiva.

La Comisión descontará de los salarios, el importe de la prima que corresponde pagar a cada trabajador por el seguro adicional tomado.

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

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora, el Puerto entregará a las personas que dependían económicamente de aquel/lla, prefiriéndolas por el orden que las hubiere nominado en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes, o a falta de ésta en el correspondiente Expediente Personal y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a ciento veinte días (120) de salario básico que devengaba al momento de su muerte.

De la suma que el Puerto pagará en este concepto, no se deducirá la que el ISSS pague como ayuda en ese mismo concepto.

Para los efectos de esta cláusula, ningún salario se considerará inferior a los cuatrocientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 400.00), por mes.

La Empresa no podrá entregar la mencionada cantidad a persona distinta de aquella a quien le correspondiere de acuerdo a lo establecido en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes o en el correspondiente Expediente Personal, sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla a su representante legal, y a falta de éste a la persona que siguiere en el orden de la enumeración.

CLÁUSULA CINCUENTA: 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 quienes hacen las veces de padres, como también dichos familiares, estén debidamente registrados en la Hoja de beneficiarios y dependientes, el Puerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de quinientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 500.00) para cubrir gastos funerales.

El trabajador o trabajadora queda obligado a demostrar posteriormente el fallecimiento por medio de la presentación al Puerto, 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 al dar a luz, la criatura de su vientre materno no hubiera tenido existencia legal, el Puerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora para gastos de funeral un setenta y cinco por ciento (75%) de la suma anteriormente mencionada, quedando obligado el trabajador o trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al Puerto.

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 Puerto, 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 Puerto, trabajadores o trabajadoras que fueren hermanos entre si y falleciere el padre o madre común de ellos así como cónyuges o compañeros de vida y falleciere un hijo común de ellos, el Puerto de Acajutla dará el auxilio económico a que se refiere la presente Cláusula únicamente a uno de ellos.

CLÁUSULA CINCUENTA - A: SALARIOS

La CEPA y la Asociación con el propósito de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras del Puerto de Acajutla, acuerdan incrementar los salarios básicos actuales de forma escalonada hasta por la cantidad de CIENTO DIEZ DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, (US\$110.00), para todos aquellos trabajadores que devenguen actualmente un salario menor o igual a los mil doscientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,200.00), y de SETENTA Y CINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$75.00) para todos aquellos trabajadores que su salario fuera superior a los mil doscientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,200.00), durante los próximos tres años, distribuidos de la siguiente manera:

Para los trabajadores que devenguen actualmente un salario menor o igual los mil doscientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,200.00):

- a) A partir del primero de enero del año 2014, el incremento salarial será de SESENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 60.00);
- b) A partir del primero de enero del año 2015, el incremento salarial será de VEINTICINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 25.00); y,
- c) A partir del primero de enero del año 2016, el incremento salarial será de VEINTICINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 25.00).

Para los trabajadores que devengan un salario superior a los mil doscientos dólares de los Estados Unidos de América de la siguiente Manera:

- a) A partir del primero de enero del año 2014, el incremento salarial será de VEINTICINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 25.00);
- b) A partir del primero de enero del año 2015, el incremento salarial será de VEINTICINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 25.00); y,

- c) A partir del primero de enero del año 2016, el incremento salarial será de VEINTICINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (US \$ 25.00).

CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: BECAS

El Puerto, con la aprobación de la Autoridad Superior de CEPA, podrá conceder becas a sus trabajadores y trabajadoras, cuando el objeto de las mismas sea de interés de la Empresa y que contribuyan a mejorar el desenvolvimiento del personal para realizar las operaciones. Teniendo por finalidad:

- 1) Fortalecer las competencias técnicas necesarias para la atención de los servicios que proporciona;
- 2) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal, en beneficio de las operaciones de la Empresa.

El trabajador o trabajadora favorecidos con una beca, quedará sujeto a las disposiciones que establezca la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma.

En caso que, un país o institución nacional o extranjera ofrezca becas a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, con el objeto de mejorar sus conocimientos que serían en beneficio de la Empresa, éstas deberán canalizarse por medio de la Gerencia del Puerto y se proporcionarán las facilidades necesarias para el aprovechamiento de ellas.

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: TRANSPORTE

El Puerto concederá transporte a todos sus trabajadores y trabajadoras, administrativos y operativos, desde la Ciudad de Sonsonate a Acajutla y viceversa, de acuerdo a los itinerarios, horarios y rutas establecidos por el Puerto, en consulta con la Asociación para todos los turnos de trabajo establecidos.

En todos aquellos casos que la Empresa requiera que un trabajador o trabajadora labore en horario que no corresponda a su jornada laboral, la Empresa estará obligada a proporcionar transporte para movilizarse desde donde se encuentre, tomando en cuenta la racionalidad de la distancia al lugar de trabajo y viceversa.

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES: ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA

La Empresa habilitará según su disponibilidad, espacios para ser utilizados como estacionamiento para los vehículos de los trabajadores y trabajadoras mientras permanezcan laborando en el Puerto.

Dichos espacios podrán localizarse en los Parqueos UNO y DOS, además proporcionará un parqueo a la Asociación y este estará ubicado en el sótano del edificio administrativo de la empresa.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: FIANZA DE FIDELIDAD

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

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

La Empresa facilitará atención médica para los hijos e hijas de los trabajadores o trabajadoras debidamente registrados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes, menores de dieciocho años y que estén solteros, para ello la Empresa contratará los servicios de un Médico General de preferencia con especialidad en Pediatría en la ciudad de Acajutla y un Médico Pediatra en la ciudad de Sonsonate.

La Administración Portuaria en consulta con la Asociación definirá el procedimiento para su aplicación.

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: INAMOVILIDAD SINDICAL

Los miembros que integran la Junta Directiva de ASTCEPA, 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 y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones.

Para el goce del beneficio de esta cláusula, ASTCEPA comunicará por escrito a la Empresa, la nómina de los directivos electos dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección. Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de Directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquel se hubiere presentado a la Empresa.

Los miembros de las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda de la Asociación, hasta un límite de tres por cada Comisión, no podrán ser despedidos sin juicio previo ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período del ejercicio de su cargo.

La nómina de los miembros de las Comisiones será comunicada a la Empresa dentro de los diez días hábiles siguientes a su elección.

Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de miembro de las Comisiones se reconocerá a partir de la fecha en que aquel se hubiere presentado a la Empresa.

En caso de traslado los miembros de las Comisiones gozarán de las prestaciones y beneficios derivados de este Contrato.

CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: PERMISO PARA ACTIVIDADES SINDICALES

La Empresa concederá permiso con goce de salario al Secretario General de ASTCEPA, para que atienda asuntos relacionados exclusivamente con la Asociación, sus afiliados o vinculados a la mejora de las relaciones laborales en el Puerto.

Asimismo, sin perjuicio del párrafo anterior, la Empresa concederá permiso con goce de salario a cuatro directivos sindicales, individualmente o en equipo, que tengan que atender asuntos específicos relacionados con sus cargos, siempre que lo solicite con al menos veinticuatro horas de anticipación el Secretario General de ASTCEPA al Gerente Portuario, cuando sus ausencias no perjudiquen gravemente, en el orden técnico o económico, los intereses de la Empresa.

CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

La Empresa 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 de ASTCEPA, o en su defecto al Secretario General de la Asociación

Para hacer las retenciones, la Empresa se basará en la nómina de los trabajadores y trabajadoras afiliados a ASTCEPA, que les haya sido comunicada por ésta, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 252 del Código de Trabajo.

Si ingresaren nuevos miembros o renunciaren, la Asociación deberá comunicarlo por escrito a la Empresa, observando lo dispuesto en la presente cláusula.

CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: APORTACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES

El Puerto entregará a la Asociación un aporte económico por la cantidad de un mil setecientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,750.00), por cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma se hará efectiva de una sola vez en el mes de enero, para la realización de actividades sindicales, culturales y sociales.

En el mes de diciembre de cada año, la Asociación presentará a la Gerencia Portuaria, las copias de facturas correspondientes a los gastos realizados a la respectiva aportación.

CLÁUSULA SESENTA: VISITAS SINDICALES

La Empresa permitirá que los directivos de ASTCEPA visiten a los trabajadores y trabajadoras dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que hayan comunicado previamente a la

Gerencia Portuaria el hecho de la visita y que ésta no afecte gravemente el desarrollo de las labores.

CLÁUSULA SESENTA Y UNO: SECRETARIA DE ASTCEPA

La Empresa proporcionará una secretaria a la Asociación, otorgándole todos los beneficios que estipulan el presente Contrato y demás prestaciones que la Empresa otorgue.

ASTCEPA como unidad solicitante, le asiste el derecho de verificar y participar en el proceso de selección de dicho cargo.

CLÁUSULA SESENTA Y DOS: MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL

La Empresa proporcionará un local con su respectivo mobiliario para uso de la Asociación en las instalaciones del Puerto. El mantenimiento del local y del mobiliario proporcionado por el Puerto será responsabilidad de éste.

CLÁUSULA SESENTA Y TRES: COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DE ASTCEPA

La Empresa colaborará con ASTCEPA, proporcionándole transporte, cuando sus directivos tengan que movilizarse fuera y dentro de las instalaciones del Puerto para desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos relacionadas exclusivamente con sus afiliados o para asistir a misiones sindicales; para ello el Secretario General deberá solicitarlo previamente por lo menos veinticuatro horas de anticipación y por escrito al Gerente Portuario para su respectiva autorización, salvo casos de emergencia.

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: TABLERO SINDICAL

La Empresa permitirá a la Asociación utilizar los tableros o murales instalados para las noticias y publicaciones de interés de sus afiliados.

Es prohibido usar los tableros o murales para propaganda de partidos políticos, así como para ofensas en contra de la Comisión y de sus funcionarios.

**CAPÍTULO VI
DISPOSICIONES GENERALES**

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y LA ASOCIACIÓN

La Empresa y la Asociación podrán celebrar acuerdos que no constituyan modificación alguna al presente Contrato Colectivo, los cuales se harán constar en actas que serán firmadas en triplicado por el o los representantes legales de ambas partes, quedando una en poder de la Empresa, otra en poder de ASTCEPA y la última en poder de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lo que no conste de la manera exigida en esta Cláusula, no tendrá ningún valor y se tendrá por no escrito, sin ninguna responsabilidad para la Empresa y para la Asociación.

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

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES

En materia de infracciones y sanciones disciplinarias se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y al marco regulatorio administrativo emitido por la Administración Superior de CEPA o por el Puerto, siempre y cuando dichas disposiciones no contravengan el presente contrato.

Se considerarán infracciones disciplinarias los actos, acciones u omisiones que alteren la disciplina o la buena marcha de las actividades de la Empresa, que impliquen una violación a las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente contrato, Reglamento Interno y cualquier otra disposición administrativa de la Administración Superior de CEPA o emanada por el Puerto.

Todo procedimiento que implique el establecimiento de una infracción disciplinaria y su eventual sanción, deberá realizarse de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y ser hecho del conocimiento del trabajador involucrado y de la Asociación, cuando éste fuere afiliado.

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES

La Empresa, al momento de imponer al trabajador o trabajadora infractor/a una sanción, no lo sancionará por infracciones anteriores cometidas y por las cuales no lo hubiere sancionado, toda vez que tales sanciones se encuentren 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 es inocente, el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, 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 registro laboral del trabajador o trabajadora.

No tendrán validez los informes y sanciones contra el trabajador o trabajadora si antes no ha recibido su respectiva Acción de Personal.

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: CORRESPONDENCIA

La correspondencia entre la Empresa y la Asociación deberá cursarse entre el Gerente del Puerto y el Secretario General de ASTCEPA o entre quienes hagan sus veces.

Las partes se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia dentro de los cinco días hábiles contados a partir de su recepción.

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: CASOS DE CONFLICTOS

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 de la Junta Directiva de ASTCEPA y el respectivo representante de la Empresa 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, por tratarse de una Empresa que presta servicios públicos esenciales a la comunidad; debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

En caso de no solucionarse dicho problema, este se tratará por medio de la Junta Directiva de ASTCEPA ante el Gerente de la Empresa o quien haga sus veces.

CLÁUSULA SETENTA: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS

Los representantes de la Empresa y de ASTCEPA, 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 UNO: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO

La Empresa mandará a imprimir doscientos cincuenta ejemplares del presente contrato, de los cuales doscientos se entregarán a ASTCEPA para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras del Puerto.

CLÁUSULA SETENTA Y DOS: 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 el Artículo 471 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: 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.

La Empresa y ASTCEPA se obligan a darle estricto cumplimiento a todas y cada una de las Cláusulas del presente Contrato Colectivo, al Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral en vigencia.

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: REGLAMENTACIONES FUTURAS

La Comisión respetará lo pactado en el presente Contrato y cuando ponga en práctica medidas reglamentarias relacionadas con derechos y prestaciones de los trabajadores y trabajadoras, oirá anticipadamente la opinión de la Asociación.

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

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: VIGENCIA Y APLICACIÓN

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia y se aplicará a partir del día primero de enero del año dos mil catorce, independientemente de la fecha de su inscripción en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales y su plazo será de tres años.

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

Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

San Salvador, veinticinco de junio de dos mil catorce.

Acta 2648 24 de junio de 2014

Continuación Punto II

2k1

- 2° Autorizar al Presidente de la Junta Directiva de CEPA, para firmar el Contrato Colectivo de Trabajo revisado y realizar las gestiones necesarias antes el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano; Ministerio de Hacienda y Ministerio de Trabajo para su Aprobación e Inscripción.
- 3° Autorizar al Puerto de Acajutla, efectuar las transferencias presupuestarias necesarias para cubrir la incidencia económica del Contrato Colectivo de Trabajo aprobado.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
GERENCIA AEROPUERTO

GERENCIA GENERAL
GERENCIA LEGAL

ADMINISTRACION AEROPUERTO

Presentación sobre las Bases del Concurso de Competencia Pública 01/2014: “Servicio apoyo terrestre y despacho de vuelo a aeronaves de las líneas aéreas y aviación en general, que operan en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, para el período comprendido del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2021”, y autorización de prórroga de contratos para las empresas que prestan el servicio de Apoyo Terrestre y Despacho de Vuelo, considerada a partir del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014.

TERCERO:

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

Mediante los Puntos Cuarto del Acta número 2575, del 4 de diciembre de 2013 y Octavo del Acta número 2584, de fecha 16 de diciembre de 2013, Junta Directiva entre otros, acordó y ratificó respectivamente, suscribir prórrogas de Contratos de Explotación de Negocios y Contratos de Arrendamiento de Terrenos del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, para el período comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014, con las empresas que brindan el servicio de Apoyo Terrestre y Despacho de vuelo en el Aeropuerto, a fin que se promoviera una Competencia Pública, conforme al detalle siguiente:

▪ Explotación de Negocios.

NOMBRE DEL USUARIO	IDENT.	RENTA MINIMA MENSUAL Y PORCENTAJE SOBRE INGRESOS BRUTOS O VENTAS (US \$)		USO	VALOR DE LA GARANTIA (US \$)	VALOR DE LA POLIZA (US \$)
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾	ENAT-01	2,857.14	O EL 11% S.I.B.	SERVICIO DE APOYO TERRESTRE Y DESPACHO DE VUELO A AERONAVES	EXENTO	57,143.00
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾	ENAT-02	2,857.14	O EL 11% S.I.B.	SERVICIO DE APOYO TERRESTRE Y DESPACHO DE VUELO A AERONAVES	16,520.00	57,143.00
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾	ENAT-03	2,857.14	O EL 11% S.I.B.	SERVICIO DE APOYO TERRESTRE Y DESPACHO DE VUELO A AERONAVES	16,520.00	57,143.00

1/ Contrato por seis (6) meses, período comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014.

▪ Arrendamiento de Terrenos.

NOMBRE DEL USUARIO	No. LOCAL	AREA m ²	TARIFA SEMESTRAL (US\$/m ²)	CANON SEMESTRAL (US \$)	USO	VALOR DE LA GARANTIA (US \$)	VALOR DE LA POLIZA (US \$)
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾⁽²⁾	T-24	1,250.00	1.80	2,250.00	TALLER- ESTACIONAMIENTOS VEHÍCULOS Y EQUIPOS DE APOYO TERRESTRE	5,112.00	11,430.00
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾⁽²⁾	T-11	3,000.00	1.80	5,400.00	TALLER- ESTACIONAMIENTOS VEHÍCULOS Y EQUIPOS DE APOYO TERRESTRE	EXENTO	11,430.00
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ⁽¹⁾⁽²⁾	TEM-01	1,250.00	1.80	2,250.00	TALLER- ESTACIONAMIENTOS VEHÍCULOS Y EQUIPOS DE APOYO TERRESTRE	5,112.00	11,430.00

1/ Contrato por seis (6) meses, período comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014.

Acción realizada por la Administración:

En cumplimiento a lo anterior, con fecha 15 de mayo de 2014, la Gerencia Aeroportuaria solicitó autorización para agendar el punto en la próxima sesión de Junta Directiva; para lo cual se estableció que este tema sería discutido en Sesión del viernes 23 de mayo de 2014; por sobre carga en las agendas de Junta Directiva, el punto fue finalmente presentado a Junta Directiva el día 24 de junio de 2014.

La Gerencia del Aeropuerto, inició su presentación, como se detalla a continuación:

1. **Servicio de Apoyo Terrestre y Despacho de vuelo:**

DEFINICION DEL SERVICIO DE APOYO TERRESTRE: Prestación de servicios aeroportuarios a las aeronaves, pasajeros, equipajes y mercancías; para lo cual existen empresas especializadas en la atención de la aeronave y sus pasajeros, como por ejemplo:

- Suministro de Combustible.
- Coordinación de Alimentos (Catering)
- Limpieza de cabina
- Disposición final de aguas azules, desechos sólidos, etc.

DESPACHO DE VUELO: La planificación de las operaciones aéreas viables (seguridad, operaciones eficientes y rentables). En el Aeropuerto se relaciona directamente con los Servicios de Navegación Aérea, específicamente con AIS y Meteorología:

- Plan de Vuelo
- Peso y Balance
- Información meteorológica operacional.

2. **Situación actual: Explotadores de servicios**

- Empresas Comerciales: 3 empresas.

Nombre de la empresa	Nombre comercial	Año inicio de operaciones	Servicios	Capacidad de servicio
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR	AERODESPACHOS	1980	Mantenimiento de línea Despacho de vuelos Limpieza de aeronaves	Aeronaves categoría C: 4 aeronaves Aeronaves categoría D: 1 aeronave
AIRLINES SUPPORT SERVICES OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	AIRSUPPORT	1999	Servicio al pasajero Carga y descarga de aeronaves	Aeronaves categoría C: 4 aeronaves
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	AEROJET	2009	Servicio en plataforma Control de carga	Aeronaves categoría C: 3 aeronaves Aeronaves categoría D: 1 aeronaves

- **Líneas Aéreas:** actualmente existen 2 compañías aéreas que dan su propio autoservicio:

Nombre de la empresa	Nombre comercial	Año inicio de operaciones	Servicios	Capacidad de servicio
TACA INTERNATIONAL AIRLINES	AVIANCA	1980	Mantenimiento de línea. Despacho de vuelo. Limpieza de Aeronaves	Aeronaves categoría C: 11 aeronaves
UNITED PARCEL SERVICES CO. SUCURSAL EL SALVADOR	UPS	1995	Servicio al pasajeros. Carga y descarga de aeronaves	Aeronaves categoría D: 1 aeronave

Aeronave Categoría C: Airbus A319, A320 y A321, Embraer 190 y Boeing 737-800.

Aeronave Categoría D: Boeing 767-200, Airbus A340.

3. Contratos existentes**a. Contratos de Explotación de Negocios:**

NOMBRE DEL USUARIO	IDENT.	RENTA MINIMA MENSUAL Y PORCENTAJE SOBRE INGRESOS BRUTOS O VENTAS (US \$)	
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	ENAT-01	2,857.14	O EL 11% S.I.B.
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	ENAT-02	2,857.14	O EL 11% S.I.B.
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	ENAT-03	2,857.14	O EL 11% S.I.B.

b. Contratos de Arrendamiento de Terrenos para estacionamiento y taller:

NOMBRE DEL USUARIO	No. LOCAL	AREA m ²	TARIFA SEMESTRAL (US \$/m ²)	CANON SEMESTRAL (US \$)
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	T-24	1,250.00	1.80	2,250.00
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	T-11	3,000.00	1.80	5,400.00
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	TEM-01	1,250.00	1.80	2,250.00

c. Contratos de locales para oficina:

NOMBRE DEL USUARIO	No. LOCAL	AREA m ²	TARIFA SEMESTRAL (US \$/m ²)	CANON SEMESTRAL (US \$)
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	C-13	65.75	12.40	815.30
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	C-19	34.53	12.40	428.17
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	C-36A	35.36	12.40	438.46

4. Ingresos percibidos por CEPA en el Aeropuerto:

EMPRESA	PAGADO A CEPA (11.0% SIB)					Promedio Anuales
	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	
TACA INTERNACIONAL AIRLINES, S.A.	-	49,348.78	135,639.57	138,480.87	106,917.54	86,077.35
AEROJET DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	34,285.68	36,252.70	48,024.80	62,289.87	71,962.04	50,563.02
AERODESPACHOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	167,510.63	161,394.11	177,520.56	115,744.16	96,125.14	143,658.92
AIRLINE SUPPORT SERV. OF EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	87,970.26	76,224.38	71,421.00	135,138.24	180,000.47	110,150.87
TOTALES ANUALES	289,766.57	323,219.97	432,605.93	451,653.14	455,005.19	390,450.16

5. Línea de Tiempo:

- a. Proceso de Concurso: 39 días
 - i. Publicación: 3 días
 - ii. Visita Técnica: 1 día
 - iii. Presentación de Ofertas: 30 días
 - iv. Evaluación de Ofertas: 5 días.
- b. Adjudicación: 7 días.
 - i. Elaboración de Memorándum Ejecutivo de adjudicación: 2 días
 - ii. Envío de Memorándum Ejecutivo a Gerencia General: 4 días
 - iii. Presentación a Junta Directiva: 1 día.
- c. Contratación: 18 días
 - i. Notificación a las empresa adjudicadas: 3 días
 - ii. Contratación: 15 días
- d. Etapas de Desarrollo: 96 días
 - i. Orden de inicio: 1 día
 - ii. Fase 1: Importación del equipo apoyo terrestre: 80 días
 - iii. Fase 2: Implementación de empresa y Servicios: 30 días (paralelo)
 - iv. Fase 3: Adecuación de espacios: 15 días

Durante la presentación, los señores Directores solicitaron que la Gerencia del Aeropuerto, se limitara a presentar los antecedentes técnicos y financieros de estos servicios y la línea de tiempo con la que se cuenta para sacar el proceso de concurso público a nivel Nacional e Internacional.

Asimismo, con base en lo antes expuesto, Junta Directiva ACORDÓ:

- 1° Autorizar la prórroga de los contratos para las empresas antes citadas y que prestan el servicio de Apoyo Terrestre y Despacho de Vuelo en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, para el período de 6 meses; comprendido a partir del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014, mientras se lleva a cabo en paralelo la elaboración de las Bases del Concurso de Competencia Pública.
- 2° Encomendar al Presidente o al Gerente General, para firmar las prórrogas de los contratos.
- 3° Encomendar a la Gerencia del Aeropuerto, remitir a la Presidencia y Gerencia General, las Bases del Concurso de Competencia Pública 01/2014: “Servicio apoyo terrestre y despacho de vuelo a aeronaves de las líneas aéreas y aviación en general, que operan en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, para el período comprendido del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2021.”; con el objetivo de ser revisadas por esas dos Autoridades; previo a ser sometidas a la discusión y aprobación por parte de Junta Directiva de CEPA.

PRESIDENCIA
GERENCIA DE CONCESIONES

GERENCIA GENERAL
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para dar por terminada, a partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y

, Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, al no renovarse la contratación del referido profesional, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

=====
CUARTO:

I. ANTECEDENTES

La Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), es la Institución de Derecho Público, con Carácter Autónomo y Personalidad Jurídica, encargada de la administración, explotación, dirección y operación de los puertos, aeropuertos y ferrocarriles de El Salvador, el gobierno de CEPA está ejercido por su Junta Directiva.

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

El Gerente General es responsable ante la Junta Directiva del funcionamiento correcto y eficaz de la Comisión y de que en todas sus dependencias se cumplan las medidas de política portuaria y de transportación dictadas por dicha Junta, en lo administrativo, es el jefe de todas las dependencias de la Comisión y de su personal.

Dentro de las atribuciones del Gerente General, entre otras, está la de trasladar, suspender o destituir el personal por delegación expresa de la Junta Directiva.

Mediante el Punto Quinto del Acta número 2585, de fecha 17 de diciembre de 2013, en el ordinal Cuarto, Junta Directiva acordó: Autorizar la contratación del licenciado Carlos Federico Paredes, en el cargo de Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, por Contrato Individual de Trabajo, para el período comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014, con un sueldo mensual de US \$4,950.00, con el goce de la prestación del Seguro Médico Hospitalario, así como el Seguro Colectivo de Vida y las demás prestaciones que establece el Reglamento Interno de Trabajo de Oficina Central.

Mediante nota suscrita en fecha 1 de junio de 2014, el licenciado Carlos Federico Paredes, Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, ante el cambio de un nuevo gobierno y Administración Superior de CEPA, puso a disposición de Junta Directiva ambos cargos, para los efectos legales que correspondan y de conformidad a la normativa aplicable a la Institución.

II. OBJETIVO

Dar por terminada, a partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, al no renovarse su contratación, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

III. CONTENIDO DEL PUNTO

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

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

El objetivo fundamental de la nueva administración es garantizar la mayor eficiencia y calidad en la prestación de servicios y generar las condiciones para dinamizar la actividad logística y económica en las empresas de CEPA y sus áreas de influencia, que promuevan su desarrollo, en beneficio de la población y del país.

Los desafíos actuales de la Institución demandan efectuar algunos movimientos de personal, relacionados con ciertas posiciones de Dirección Gerencial y de confianza y de algunas Jefaturas y puestos específicos, a fin de impulsar procesos de gestión más ágiles, dinámicos y armoniosos que contribuyan a transformar a CEPA en una Institución pública moderna, eficiente, competitiva y líder en el proceso de desarrollo nacional.

Mediante el Punto Quinto del Acta número 2585, de fecha 17 de diciembre de 2013, en el ordinal Cuarto, Junta Directiva acordó autorizar la contratación _____, en el cargo de Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, por Contrato Individual de Trabajo, para el período comprendido del 01 de enero al 30 de junio de 2014.

En esta fecha se ha constatado, que en el contrato suscrito entre _____ y el licenciado Salvador Villalobos Brizuela, ex Gerente General de CEPA, únicamente se estableció que el contrato regiría a partir del 1 de enero de 2014. No obstante, la decisión de Junta Directiva, órgano legalmente competente para acordar la contratación, se estableció un plazo expreso de finalización de la misma.

Con base en lo anterior y como parte del proceso normal de renovación de sus ejecutivos, la Administración Superior ha considerado procedente y conveniente para los intereses de CEPA, que la Junta Directiva autorice a partir del día 30 de junio de 2014, dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, al no renovarse la contratación del referido profesional, quien ejerce un cargo Gerencial y de confianza de la Alta Dirección de CEPA; asimismo, autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

IV. MARCO NORMATIVO

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

V. RECOMENDACIÓN

Por lo anterior, la Administración Superior recomienda a Junta Directiva, dar por terminada, partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y el _____, al no renovarse la contratación del referido profesional, por convenir con los intereses de la Comisión, asimismo, autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

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

- 1° Ratificar el Punto Quinto del Acta número 2585, de fecha 17 de diciembre de 2013, ordinal Cuarto, en el sentido que la contratación del _____, en el cargo de Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, comprende el período del 1 de enero al 30 de junio de 2014.
- 2° Dejar constancia de la omisión en que incurrió el licenciado Salvador Villalobos Brizuela, ex Gerente General de CEPA, al no consignar expresamente en el contrato lo acordado por esta Junta, en el punto referido en el ordinal anterior.
- 3° Autorizar a partir del día 30 de junio de 2014, dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, Asesor de la Presidencia y Gerente Interino de Concesiones, al no renovarse la contratación del referido profesional, conforme lo acordado en el punto señalado en el ordinal 1°.
- 4° Autorizar a la Administración, otorgar _____, el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.
- 5° Autorizar a partir del día 1 de julio de 2014, el nombramiento de la licenciada Sara Elena Santamaría Padilla, como Gerente Interina de Concesiones, hasta el nombramiento y/o contratación definitiva de la persona que ocupará el referido cargo.
- 6° Autorizar al Presidente y/o Gerente General, para firmar la documentación correspondiente.
- 7° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

GERENCIA GENERAL
GERENCIA FINANCIERA

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para dar por terminada, a partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, Gerente de Polos de Desarrollo, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

=====

QUINTO:

I. ANTECEDENTES

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

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

_____, Gerente de Polos de Desarrollo, mediante nota suscrita en fecha 30 de mayo de 2014, considerando la designación de una nueva Presidencia de Junta Directiva de CEPA, puso a disposición de la Institución su cargo, para que Junta Directiva, con base a sus facultades de ley, evalúe y determine la continuidad o no de dicho profesional en el referido cargo.

II. OBJETIVO

Dar por terminada, a partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, por ser conveniente a los intereses de la Comisión y autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

III. CONTENIDO DEL PUNTO

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

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

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

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

Con base en lo anterior y como parte del proceso normal de renovación de sus ejecutivos, la Administración Superior ha considerado procedente y conveniente para los intereses de CEPA, que la Junta Directiva autorice a partir del día 30 de junio de 2014, dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, quien ejerce un cargo Gerencial y de confianza; asimismo, autorizar otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

IV. MARCO NORMATIVO

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

V. RECOMENDACIÓN

Por lo anterior, la Administración Superior recomienda a Junta Directiva, dar por terminada a partir del día 30 de junio de 2014, la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, por convenir con los intereses de la Comisión, asimismo, autorizar a la Administración, otorgarle el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.

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

- 1° Autorizar dar por terminada la relación laboral entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y _____, Gerente de Polos de Desarrollo, a partir del día 30 de junio de 2014.
- 2° Autorizar a la Administración, otorgar _____, el cien por ciento de su indemnización, de conformidad con el Reglamento Interno de Oficina Central.
- 3° Autorizar al Presidente y/o Gerente General, para firmar la documentación correspondiente.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
GERENCIA LEGAL

GERENCIA GENERAL
GERENCIA AEROPUERTO

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para otorgar un plazo máximo de hasta sesenta días hábiles, para la suscripción de los contratos con diferentes usuarios, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, así como arrendamientos con Sociedad Internationale de Télécommunications Aéronautique (SITA) en Edificio Torre Roble y con DELSUR, S.A. de C.V., sobre un área propiedad del Estado administrada por CEPA/FENADESAL.

=====

SEXTO:

Mediante el Punto Cuarto del Acta número 2575, de fecha 4 de diciembre de 2013, Junta Directiva autorizó a la Administración suscribir nuevos contratos de explotación de negocios, arrendamiento de locales, terrenos y espacios comerciales del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, con diferentes usuarios, por el período comprendido del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, a excepción de los contratos de las empresas de apoyo terrestre y administración de parques públicos, cuyo plazo sería del 1 de enero de 2014 al 30 de junio de 2014.

Así mismo, en el ordinal 10°, Junta Directiva estableció que si en el plazo de 30 días hábiles contados a partir de la notificación del Acuerdo que se emitiera, las empresas no habían formalizado los respectivos contratos, quedaría sin efecto el Acuerdo respectivo en lo relacionado a la empresa autorizada.

Mediante el Punto Octavo del Acta número 2584, de fecha 16 de diciembre de 2013, Junta Directiva acordó modificaciones al punto antes relacionado, entre las que estaban que el plazo contractual de los nuevos contratos de explotación de negocios, arrendamiento de locales, terrenos y espacios comerciales, que la CEPA suscribiera con diferentes usuarios sería por un período de hasta tres años, comprendido del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016.

En el ordinal 4° del punto antes citado, se autorizó al Presidente o al Gerente General para firmar los contratos, y posteriormente informar a la Junta Directiva el resultado de las gestiones correspondientes.

En la ejecución del Acuerdo anterior, la Gerencia Legal realizó las notificaciones correspondientes a los diferentes usuarios de los contratos, habiéndose suscrito los mismos en su mayoría; no obstante, a la fecha existen algunos contratos que sí bien fueron firmados por los arrendatarios, no cuentan con la firma del representante de la CEPA a dicha fecha (a los cuales para su firma se les había relacionado la personería del ex Gerente General Lic. Salvador Villalobos), y otros que no han sido firmados por ninguna de las partes, habiendo expirado el plazo de 30 días hábiles que la Junta Directiva autorizó para su formalización, según el siguiente detalle:

A) CONTRATOS QUE SE ENCUENTRAN FIRMADOS POR LOS ARRENDATARIOS Y NO SUSCRITOS POR EL EX GERENTE GENERAL

- **CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO Y CONVENIOS DE USO PACÍFICO DE LAS INSTALACIONES DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE EL SALVADOR, MONSEÑOR ÓSCAR ARNULFO ROMERO Y GALDÁMEZ (autorizados mediante los Puntos Cuarto del Acta número 2575 y Octavo del Acta número 2584, de fechas 4 y 16 de diciembre de 2013):**

1. American Airlines
2. Banco de América Central, S.A. de C.V.
3. B.B.G. de El Salvador, S.A. de C.V.
4. Club de Playas Salinitas, S.A. de C.V.
5. CTE, S.A. de C.V.

Son cuatro contratos con esta empresa, entre los que se encuentran:

Local para uso de antenas -o sea red inalámbrica-;

Local para uso de oficina telefónica;

Local para uso del equipo servidor de señal; y

Terreno para instalaciones telefónicas

6. CTE Telecom Personal, S.A. de C.V.
7. Spirit Airlines, Inc.
8. United Parcel Service Co. Sucursal El Salvador

- **DE OFICINA CENTRAL:**

Contrato de arrendamiento con Sociedad Internationale de Télécommunications Aéronautique (SITA), autorizado mediante el Punto Quinto del Acta número 2584, del 16 de diciembre de 2013.

- **DE FENADESAL:**

DELSUR, S.A. de C.V.

Contrato de arrendamiento autorizado mediante el Punto Segundo del Acta número 2585, del 17 de diciembre de 2013, sobre un área propiedad del Estado administrada por CEPA/FENADESAL, suscrito por el representante de la empresa y no firmado por el ex Gerente General.

B) CONTRATOS PENDIENTES DE SUSCRIBIR POR AMBAS PARTES, CUYO PLAZO AUTORIZADO POR JUNTA DIRECTIVA PARA SER SUSCRITOS, EXPIRÓ (autorizados mediante los Puntos Cuarto del Acta número 2575 y Octavo (Varios) del Acta número 2584, de fechas 4 y 16 de diciembre de 2013):

ARRENDATARIO	DOCUMENTACIÓN PENDIENTE
1- Embajada Americana	Toda la documentación legal.
2- IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora	Contrato en poder de IBERIA para su firma. Falta PRC*.
3- Industrias La Constancia	PRC y GCC**
4- Continental Airlines, Inc./United Airlines, Inc.	PRC
5- Inversiones Albri, S.A. de C.V.	PRC y GCC, y documentación legal

* PRC = Póliza de Responsabilidad Civil

**GCC = Garantía de Cumplimiento de Contrato

- Contrato con Asociación Gente Ayudando Gente, autorizado por Junta Directiva mediante el Punto Segundo del Acta número 2625 del 11 de abril de 2014, por medio del cual se le autorizó el espacio 2-102A, en el Aeropuerto, por el período de tres meses, a partir del 16 de abril de 2014.

Sobre los contratos antes citados, es necesario aclarar lo siguiente:

- Los usuarios han cumplido con el pago de los cánones correspondientes autorizados por la Junta Directiva.
- El atraso en la firma de los contratos se ha debido a situaciones de fuerza mayor, derivadas entre otros, por la no presentación de la documentación por parte de los arrendatarios, (usuarios) la cual se relaciona en los contratos o es un requisito para su firma, como son: Pólizas de Responsabilidad Civil, Garantías de Cumplimiento de Contrato, trámites de personerías jurídicas en el Registro de Comercio, ausencia de representantes legales; atrasos que no permitieron que fuesen suscritos oportunamente por el ex Gerente General, en su calidad de Apoderado General Administrativo.
- Las empresas arrendatarias o explotadoras de negocios antes mencionadas, han enviado notas a CEPA, con fecha 23 de junio de 2014, por medio de las cuales han solicitado que la Comisión autorice una ampliación o nuevo plazo, para que ambas partes firmen los contratos; únicamente IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora, se ha retrasado con la presentación de la nota (enviado correo electrónico).
- Las condiciones de los contratos serán las mismas autorizadas por Junta Directiva; a excepción de la Asociación Gente Ayudando Gente, cuyo período contractual autorizado por Junta Directiva era de tres meses a partir del 16 de abril 2014, no obstante dicha Asociación ha solicitado que se modifique el plazo y que éste sea a partir del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2014, debido a que no han obtenido la autorización de la Dirección General de Aduanas, requisito para poder suscribir el contrato.

En atención a lo anterior, habiendo expirado el plazo autorizado, se hace necesario que la Junta Directiva autorice un nuevo plazo para la suscripción de los contratos, por las razones de fuerza mayor antes expuestas, lo cual es en beneficio tanto de la CEPA, como de los usuarios arrendatarios o explotadores de servicios, tomando en cuenta que los derechos y obligaciones consensuados por ambas partes hasta la fecha se han cumplido.

En consecuencia y con el objeto de otorgar seguridad jurídica de ambas partes, formalizando la suscripción de los referidos contratos, Junta Directiva ACUERDA:

- 1° Autorizar un plazo máximo de hasta sesenta días hábiles, a partir del presente acuerdo, para la suscripción de los contratos antes descritos, con diferentes usuarios en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, así como arrendamientos con Sociedad Internationale de Télécommunications Aéronautique (SITA) en Edificio Torre Roble y con DELSUR, S.A. de C.V., sobre un área propiedad del Estado administrada por CEPA/FENADESAL.
- 2° Las condiciones de los contratos serán las mismas autorizadas por Junta Directiva en los acuerdos anteriores; a excepción de la Asociación Gente Ayudando Gente, cuyo período del contrato será del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2014.
- 3° Autorizar al Presidente de la Junta Directiva, o al Gerente General en su calidad de Apoderado General Administrativo, para la firma de los contratos correspondientes.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
GERENCIA FENADESAL

GERENCIA GENERAL
UACI

ADMINISTRACION CEPA

Solicitase autorización para modificar el Ordinal Tercero, del Punto Cuarto, del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, en el sentido de establecer en US \$13.00 el precio base del quintal de rieles y piezas de riel, para la subasta de aproximadamente 150,000 quintales de rieles, que se desarrolla en la Bolsa de Productos y Servicios de El Salvador (BOLPROS)

SEPTIMO:

I. ANTECEDENTES

Mediante el Ordinal 1° del Punto Cuarto, del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, Junta Directiva de CEPA autorizó la promoción del proceso de venta, en subasta pública de rieles y piezas de riel en desuso, mediante la modalidad de Mercado Bursátil, en la Bolsa de Productos y Servicios de El Salvador (BOLPROS). La subasta se hará mediante lotes depositados en los centros de acopio, con las siguientes cantidades aproximadas:

Lote No.	Centro de acopio	Cantidad en QQ	Equivalente a kilómetros de vía férrea
1	FENADESAL San Salvador	32,000	24.46
2	El Pílon, La Unión	30,000	22.93
3	El Papalón, San Miguel	27,000	20.64
4	La Estación, Metapán	58,000	44.34
5	El Ronco, Metapán	3,000	2.29
Total		150,000	114.66

Asimismo, en el Ordinal 3° del referido Punto, Junta Directiva estableció en US \$15.00 el precio base del quintal de rieles y piezas de riel, atendiendo el precio real de los rieles. El costo por la carga, pesaje y traslado de los rieles y piezas de riel correrá por cuenta del comprador. Para efectos de establecer el IVA correspondiente, se deberá atender lo resuelto por el Ministerio de Hacienda.

II. OBJETIVO

Modificar el Ordinal Tercero, del Punto Cuarto, del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, en el sentido de establecer en US \$13.00, el precio base del quintal de rieles y piezas de riel, para la subasta de aproximadamente 150,000 quintales de rieles, que se desarrolla en la Bolsa de Productos y Servicios de El Salvador (BOLPROS).

III. CONTENIDO DEL PUNTO

Actualmente, en la Estación Ferroviaria de FENADESAL San Salvador, están resguardados un estimado de 42,000 quintales de rieles, equivalente a 32.11 kilómetros de vía férrea, lo anterior significa que la cantidad de rieles depositados en FENADESAL aumentó 10,000 quintales desde el

mes de noviembre de 2013 a la fecha, producto de las acciones que la Administración de FENADESAL ha realizado para recuperar rieles que están en situación de ser hurtados, o que han sido recuperados por elementos de la Policía Nacional Civil (PNC), o de la Fuerza Armada de El Salvador (FAES), en diferentes lugares a nivel nacional.

Mediante la ejecución del Proyecto de Levantamiento y Resguardo de rieles, Fase I, a la fecha se han resguardado aproximadamente 108,000 quintales de riel y piezas de riel, equivalentes a 82.57 kilómetros de vía férrea, y se encuentran depositados en 3 centros de acopio, de acuerdo al siguiente detalle:

No.	Centro de acopio	Cantidad en QQ	Equivalente a kilómetros de vía férrea
1	Puerto de La Unión Centroamericana	17,000	13.00
2	El Papalón, San Miguel	67,000	51.22
3	El Ronco, Metapán	24,000	18.35
Total		108,000	82.57

Los centros de acopio y las cantidades estimadas previo a la ejecución del proyecto sufrieron cambios, debido al proceso de logística en el traslado y resguardo de rieles; sin embargo, la suma total de rieles a subastar se mantiene en 150,000 quintales, cantidad que incluye los rieles depositados en FENADESAL y los rieles resguardados por medio del Proyecto de Levantamiento y Resguardo de Rieles, Fase I.

El proceso de subasta pública se desarrolla en la Bolsa de Productos y Servicios de El Salvador (BOLPROS), desde el 4 de febrero de 2014, con el precio base autorizado de US \$15.00 por quintal de rieles; por lo que los compradores han manifestado que ese valor supera el precio de mercado para este tipo de material ferroso. Por su parte la Administración de FENADESAL, junto con el Puesto de Bolsa SBS, S.A. de C.V., que representa a CEPA FENADESAL en las ruedas de negociación en BOLPROS, se encuentran buscando alternativas que permitan viabilizar la adjudicación de la subasta.

En ese sentido, mediante nota de fecha 24 de junio del presente año, el representante legal del Puesto de Bolsa SBS, S.A. de C.V., comunica que después de evaluar las ofertas de compra recibidas, considera oportuno fijar un rango de precio para la negociación entre US \$12.00 y US \$13.50 por quintal. Asimismo, considera que establecer un nuevo precio base, de acuerdo a las ofertas en plaza, podría incentivar la compra de la totalidad de los bienes en subasta; de la misma manera, es de la opinión que establecer un rango de precio permitiría tener flexibilidad para maximizar el precio de venta.

De acuerdo a lo anterior, la Administración de FENADESAL es de la opinión que es oportuno reconsiderar el precio base para realizar la subasta pública de aproximadamente 150,000 quintales de rieles y piezas de riel, cantidad que incluye los rieles resguardados en cada centro de acopio mediante el Proyecto de Levantamiento y Resguardo de Rieles, Fase I, y los rieles que se encuentran depositados en la Estación Ferroviaria de FENADESAL en San Salvador. De acuerdo a lo anterior, los centros de acopio con las cantidades de rieles disponibles para la subasta, son las siguientes:

Lote No.	Centro de acopio	Cantidad en QQ	Equivalente a kilómetros de vía férrea
1	FENADESAL San Salvador	42,000	32.11
2	Puerto de la Unión Centroamericana	17,000	13.00
3	El Papalón San Miguel	67,000	51.22
4	El Ronco, Metapán	24,000	18.35
Total		150,000	114.68

Con respecto a la aplicación del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación de Servicios (IVA), el Director General de Impuestos Internos del Ministerio de Hacienda, mediante nota referencia 12101-NEX-0352-2013, de fecha 3 de diciembre de 2013, comunicó a la Gerencia General de CEPA, en lo medular lo siguiente: "... si los rieles en desuso de la red ferroviaria forman parte del activo fijo de CEPA-FENADESAL y dicha transferencia es efectuada después de cuatro años de estar los bienes afectados a dicho activo, se encontraría dentro de los supuestos establecidos en el artículo 71 de la Ley del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación de Servicios, en consecuencia, dicha transferencia no se encuentra gravada con el impuesto de la Ley en mención."

IV. MARCO NORMATIVO

Decreto Legislativo No. 269, publicado en el Diario Oficial No. 93, Tomo No. 247 del día jueves 22 de mayo de 1975, en el que se establece que la empresa FENADESAL, es propiedad exclusiva del Estado de El Salvador, y su administración, explotación y dirección se la confiere a la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), debiendo ejecutarla conforme a una política ferroviaria, armonizada y complementaria que responda a los intereses del país.

Artículo 2 de la Ley Orgánica de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma: La Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) tendrá a su cargo entre otros, administrar, explotar y dirigir todo el sistema ferroviario propiedad nacional.

Art. 71 de la Ley de Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación de Servicios (IVA).

Art. 20 numeral 3° del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de la CEPA, en el cual se establece la facultad para que la Junta Directiva fije el precio base de los bienes a subastar.

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

- 1° Modificar el Ordinal Tercero, del Punto Cuarto del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, en el sentido de establecer en US \$13.00, el precio base del quintal de rieles y piezas de riel, para la subasta de aproximadamente 150,000 quintales de rieles, que se desarrolla en la Bolsa de Productos y Servicios de El Salvador (BOLPROS), de acuerdo a las cantidades y centros de acopio siguientes:

Lote No.	Centro de acopio	Cantidad en QQ	Equivalente a kilómetros de vía férrea
1	FENADESAL San Salvador	42,000	32.11
2	Puerto de La Unión Centroamericana	17,000	13.00
3	El Papalón, San Miguel	67,000	51.22
4	El Ronco, Metapán	24,000	18.35
Total		150,000	114.68

El costo por la carga, pesaje y traslado de los rieles y piezas de riel, deberá correr por cuenta del comprador. Para efectos de la aplicación del IVA en esta negociación, se deberá atender lo resuelto por el Ministerio de Hacienda.

- 2° Modificar el Ordinal Cuarto del Punto Cuarto, del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, en el sentido de autorizar el descargo en los registros correspondientes de FENADESAL, de aproximadamente 42,000 quintales de rieles y piezas de riel, equivalente a 32.11 kilómetros de vía férrea, una vez efectuada su venta.
- 3° Modificar el Ordinal Quinto del Punto Cuarto, del Acta No. 2567, de fecha 19 de noviembre de 2013, en el sentido de autorizar el descargo en los registros correspondientes de CEPA, de aproximadamente 108,000 quintales de rieles y piezas de riel, equivalente a 82.57 kilómetros de la vía férrea, una vez efectuada su venta.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

OCTAVO:

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

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

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