

PRESIDENCIA

GERENCIA GENERAL

ADMINISTRACION CEPA

Presentación del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 y lineamientos iniciales para la planificación institucional.

=====

SEGUNDO:

El licenciado Oscar Anaya, representante de la Secretaría Técnica para la Presidencia, informó a la Junta Directiva sobre los lineamientos iniciales para la planificación en las instituciones del Órgano Ejecutivo, en el período junio 2014 a mayo de 2015.

La presentación abordó el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 y los lineamientos iniciales para la planificación institucional.

El Plan Quinquenal de Desarrollo será el instrumento de política pública de más alto nivel del Gobierno y pieza medular del Sistema Nacional de Planificación, además contribuirá a la construcción de una visión compartida de país, también precisa objetivos y marco programático con sentido de estado, perspectiva territorial y visión de largo plazo, establece balance entre las tres prioridades estratégicas del gobierno: empleo, educación y seguridad, ayuda a alinear a las instituciones del Órgano Ejecutivo y favorece la articulación con coherencia estratégica.

El Plan Quinquenal consta de cuatro fases:

- Fase I: Preparación y organización; en esta fase se dará la Guía para orientar el proceso de transición e informe de recomendaciones al Plan Quinquenal de Gobierno; asimismo, un documento con recomendaciones para la política presupuestaria 2015, esta fase se realizará en el período de Mayo a Agosto de 2014.
- Fase II: Consulta; se ejecutará un documento base de la consulta y un documento de resultado de la consulta, éste comprenderá el período de Septiembre a Octubre de 2014.
- Fase III: Elaboración de Plan Quinquenal de Desarrollo; en esta fase el Plan Quinquenal de Desarrollo será formulado y validado. Esta fase se ejecutará entre Octubre y Diciembre de 2014.
- Fase IV: Socialización y divulgación; el Plan Quinquenal de Desarrollo será dado a conocer entre Enero y Febrero de 2015.

Para realizar este Plan se implementarán cuatro modalidades complementarias de consulta:

1. Consulta Territorial.
2. Consulta Sectorial.
3. Consulta Especializada.
4. Consulta Electrónica.

Para los lineamientos iniciales para la planificación en las instituciones del Órgano Ejecutivo, se contará con el Sistema de Planificación, el cual se considera como un instrumento central para la búsqueda del desarrollo, visto como una necesidad ineludible en el país de cara a construir una visión de país a mediano y largo plazo, fortalecer la coordinación y articulación del gobierno, asegurar la participación de la ciudadanía en el ciclo de las políticas públicas y mejorar la capacidad y la eficiencia para ejecutar la inversión pública y movilizar la inversión privada.

Los principales instrumentos de la planificación del Gobierno, serán:

1. Estrategia Nacional de Desarrollo (largo plazo).
2. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.
3. Plan de Desarrollo, Protección e Inclusión Social.
4. Marco Fiscal y Marco de Gasto de Mediano Plazo.
5. Política presupuestaria y presupuesto General del Estado.
6. Planos estratégicos y presupuestos institucionales plurianuales.
7. Planes operativos institucionales, con sus respectivos presupuestos anuales.

El Rol de la Secretaría Técnica para la Presidencia, con relación a la planificación, es coordinar y dirigir la formulación e implementación del Plan de Desarrollo Quinquenal 2014-2019, así como construir el Sistema Nacional de Planificación.

Los señores Directores se dieron por enterados.

PRESIDENCIA
GERENCIA AEROPUERTO
UACI
GERENCIA LEGAL

GERENCIA GENERAL
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL
GERENCIA FINANCIERA

ADMINISTRACION AEROPUERTO

Solicítase autorización para otorgar bono al personal que labora bajo la modalidad de “outsourcing”, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez y modificaciones a contratos correspondientes.

TERCERO:

ANTECEDENTES

La Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), cuenta actualmente con personal en distintas áreas que labora en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, bajo la modalidad “outsourcing administrativo” o por “tercerización de servicios”.

Para lo anterior, se realizan procesos de licitaciones para las contrataciones vía LACAP o cubiertas por el DR-CAFTA, de una o más empresas del sector privado para que presten servicios determinados, o bien el denominado “outsourcing administrativo”, mediante el cual se contrata a empresas para que brinden el servicio de administración de Recurso Humano, los pagos de sueldos, prestaciones y aportaciones de un grupo de personas, a la cual CEPA proporciona el listado del personal a contratar, los puestos a desempeñar, los sueldos a devengar, el goce de las prestaciones establecidas en el Código de Trabajo, la dotación de uniformes y el seguro de vida. Los pagos se hacen como reembolsos a las empresas, contra la presentación de comprobantes de gastos, incluyendo el pago de la comisión por administración.

Para el presente año, se han realizado las referidas contrataciones por medio de la Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-01/2014, “Servicios de Administración de Recurso Humano para Laborar en las Diferentes Empresas de la CEPA, FENADESAL y Oficina Central, mediante la modalidad de Outsourcing, para el año 2014” y Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-03/2014, “Servicio de Limpieza y Desodorización para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, para el Año 2014”.

Actualmente, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, se cuenta con el siguiente personal laborando bajo las distintas modalidades de “outsourcing”:

EMPRESA	EMPRESA CONTRATADA POR CEPA	TIPO DE OUTSOURCING		
		ADMINISTRATIVO	NO ADMINISTRATIVO	TOTAL
Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez:		189	105	294
TERMINAL DE CARGA	SERVINTEGRA, S.A. DE C.V.	46		46
AREA DE SEGURIDAD	SERVINTEGRA, S.A. DE C.V.	135		135
ADMINISTRATIVO Y OPERACIONES	SERVINTEGRA, S.A. DE C.V.	8		8
MANTENIMIENTO AEROPUERTO	SERVINTEGRA, S.A. DE C.V.		105	105
MANTENIMIENTO ILOPANGO	SERVINTEGRA, S.A. DE C.V.	7		7
TOTAL		196	105	301

CONTENIDO DEL PUNTO

a. Análisis histórico de la situación salarial del personal que labora en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, bajo las diferentes modalidades de “outsourcing”

De la revisión de los antecedentes históricos de la situación salarial del personal contratado por “outsourcing” en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, se advierte que este personal no se ha visto beneficiado con las mejoras del personal contratado bajo otras modalidades. Por ejemplo:

- En el año 2008, como resultado de negociación del Contrato Colectivo entre CEPA y el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador (SITEAIES), el personal del Aeropuerto obtuvo entre otros beneficios, un incremento salarial de US \$75.00, aplicable con carácter retroactivo a partir del 1 de febrero de 2008;
- En el año 2010, mediante la negociación del Contrato Colectivo con el SITEAIES, el personal del aeropuerto obtuvo, entre otros beneficios, un incremento salarial de US \$100.00 mensuales para salarios comprendidos entre US \$400.00 y US \$1,674.00, ambos inclusive, efectivo de manera retroactiva a partir del 1 de febrero de 2010;
- Año 2012, mediante la negociación del Contrato Colectivo con el SITEAIES, el personal del aeropuerto obtuvo, entre otros beneficios, un incremento salarial de US \$25.00 mensuales, para salarios de hasta US \$1,700.00, más un bono único de US \$250.00 para ese mismo rango salarial, efectivo a partir del 1 de septiembre 2012.
- Asimismo, en el marco de la negociación del contrato colectivo con el Sindicato del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez, se acordó para aquellos trabajadores y trabajadoras que devengan salarios de hasta US \$1,550.00, un incremento salarial de US \$55.00, a partir del mes de agosto del año 2014; para aquellos trabajadores y trabajadoras que actualmente perciben un salario ordinario mensual de US \$375.82, un incremento salarial de US \$100.00 dividido en dos etapas, US \$70.00 a partir del 1 de agosto de 2014 y US \$30.00, a partir del 1 de febrero de 2015.

b. Justificación del otorgamiento de bono

Si bien el personal contratado por “outsourcing” o “tercerización”, no pertenece en términos formales a la planilla de CEPA en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez; en materia de prestaciones de recursos humanos, se estima necesario considerárseles sujetos de ciertos beneficios laborales, por las siguientes razones:

1. Como se ha expuesto, en consideración al hecho de que estos no han gozado de las mejoras que los empleados de la institución han obtenido en virtud de los incrementos, nivelaciones, o como resultado de las negociaciones de los contratos colectivos suscritos;
2. Las mejoras se encuentran justificadas además por razones de equidad, debido a que este personal brinda efectivamente servicios de crucial importancia a la institución, coadyuvando en la prestación de sus fines legalmente encomendados;

3. De igual forma, se encuentra justificación para la ampliación de prestaciones en la interpretación de las normas laborales de manera más favorable a dichos sujetos y en el principio de primacía de la realidad, recogido en la Recomendación N° 198 de la OIT, sobre la relación de trabajo de 2006, de conformidad con el cual deben dejarse de lado las formas jurídicas o las denominaciones contractuales cuando ellas contradicen una realidad más favorable al trabajador. (Uriarte, Ermida Óscar y Colotuzzo, Natalia, *Centralización, Tercerización y Subcontratación*, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2009). En ese sentido, en una interpretación amplia se concibe, que quienes realizan labores por medio de “outsourcing”, deben contar con prerrogativas laborales de similar naturaleza a los empleados en sentido estricto.
4. En ese sentido, se hace mención a que en la actualidad se destaca mundialmente la suscripción de acuerdos, en los cuales se establecen beneficios para estos sectores, negociados con la Agencia de Trabajo Temporal (ATT), a fin de garantizar la equidad, igualdad de trato y la mejora de condiciones de trabajo y salarios para dichos trabajadores temporales (OIT “*Diálogo Social*”, 102 Conferencia, 2013). Así, por ejemplo, países como Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza, han suscrito convenios nacionales europeos entre organizaciones de trabajadores y representantes de ATT. (CSA y CSI, *Tercerización Mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, Agosto 2013).

Por todas las razones expuestas y con base en y principios de justicia y equidad, se propone el otorgamiento en el año 2014, de un bono de US \$240.00 dólares de los Estados Unidos de América, divididos en dos pagos iguales en los meses de julio (US \$120.00) y de diciembre (US \$120.00) del presente año, al personal que labora bajo las distintas modalidades de “outsourcing”, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, que aparece reflejado en la lista anexa al presente punto.

MODIFICACIONES CONTRACTUALES REQUERIDAS

A efecto de cubrir los bonos antes señalados, es pertinente el incremento del monto de los contratos vigentes en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, bajo las modalidades mencionadas. De la revisión de los mismos se advierte:

1. Las Bases de Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-01/2014, “Servicios de Administración de Recurso Humano para Laborar en las Diferentes Empresas de la CEPA, FENADESAL y Oficina Central, mediante la modalidad de Outsourcing, para el año 2014”, establecían en el Numeral 4, Sección IV “ACCIONES DE PERSONAL” (INCORPORACIONES, SANCIONES, NIVELACION SALARIAL, RECLASIFICACIONES DE PUESTOS, DESPIDOS, MOVIMIENTOS EN LA NÓMINA DEL PERSONAL A ADMINISTRAR Y OTROS), que respaldaban cualquier solicitud al contratista de Acciones de Personal, tales como: Incorporaciones, Sanciones, Nivelación Salarial, Reclasificaciones de Puestos, Despidos, Movimientos en la Nómina del Personal a Administrar y otros, que considere necesarios el Administrador de cada contrato, previamente deberá obtener el visto bueno de la Gerencia de Administración y Desarrollo del Recurso Humano, o en su defecto la autorización de la Gerencia General.

2. En la referida Licitación se adjudicó el Lote N° 1 Aeropuerto Internacional de El Salvador, a SERVINTEGRA, S.A. de C.V. El contrato suscrito, en la cláusula DECIMA SEGUNDA “PRECIO Y FORMA DE PAGO”, se estableció que CEPA pagaría mensualmente a la contratista hasta completar el monto de US \$1,491,250.56 (más IVA), para pago de prestaciones y adicionalmente un monto de US \$40,234.80 (más IVA), para el pago de la Comisión por la Administración; representando un monto total de US \$1,531,485.36 (más IVA); además establece en el literal “*b) los pagos se realizarán en forma mensual y cubrirán las erogaciones amparadas en los rubros especificados en la Sección IV de las correspondientes Bases de Licitación Abierta.....*”. Considerando que la bonificación de US \$240.00 en el año 2014, por empleado, implica una modificación del 3.07% (196 personas por US \$240.00, dividido entre US \$1,531,485.36) del monto total del contrato, el cual se encuentra dentro del margen del 20% que establece la LACAP;
3. En el contrato derivado de la Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-03/2014, “Servicio de Limpieza y Desodorización para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, para el Año 2014”, en la cláusula DECIMA CUARTA: PRECIO Y FORMA DE PAGO, se estableció que CEPA pagaría mensualmente a la contratista hasta completar el monto de US \$823,805.00 (sin incluir IVA). Considerando que la bonificación de US \$240.00 en el año 2014 por empleado, conlleva una modificación del 3.06% (105 personas por US \$240.00, dividido entre US \$823,805.00), del monto total del contrato, se encuentra dentro del margen del 20% que establece la LACAP;

El Artículo 83- A. de la LACAP establece que la institución contratante podrá modificar los contratos en ejecución regidos por la presente Ley, independientemente de su naturaleza y antes del vencimiento de su plazo, siempre que concurren circunstancias imprevistas y comprobadas. Asimismo, la modificación no deberá exceder del veinte por ciento del monto original del contrato.

En el presente caso, por todas las razones expuestas en los antecedentes, se establece la necesidad de contar con fondos para cubrir el bono a cancelar, lo cual constituyen circunstancias imprevistas y comprobadas que respaldan la modificación requerida, y cuyo monto no excede del veinte por ciento del monto original de los respectivos contratos.

MARCO NORMATIVO

Constitución de la República, Recomendación N° 198 de la OIT, Artículo 83-A de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).

Con base en lo antes expuesto es procedente el otorgamiento en el año 2014, de un bono de US \$240.00 dólares de los Estados Unidos de América, divididos en dos pagos iguales en los meses de julio (US \$120.00) y de diciembre (US \$120.00) del presente año, al personal que labora bajo las distintas modalidades de “outsourcing”, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, que aparece reflejado en la lista anexa al presente punto.

Para tales efectos, se recomienda que Junta Directiva autorice la modificación al contrato “Servicios de Administración de Recurso Humano para Laborar en las Diferentes Empresas de la CEPA, FENADESAL y Oficina Central, mediante la modalidad de Outsourcing, para el año 2014”, en lo relativo al Lote N° 1 Aeropuerto Internacional de El Salvador, adjudicado a SERVINTEGRA,

S.A. de C.V., en el sentido de incrementar el monto contractual en US \$47,040.00, equivalente al 3.07% del monto total, a efecto de cubrir el bono a cancelar al referido personal, más el pago de comisión del 5% por la Administración correspondiente, según los términos contractuales.

Asimismo, se autorice la modificación al contrato derivado de la Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-03/2014, “Servicio de Limpieza y Desodorización para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, para el Año 2014”, en el sentido de incrementar el monto contractual en US \$25,200.00, equivalente al 3.06% del monto total, a efecto de cubrir el bono a cancelar al referido personal más el pago de comisión del 5% por la Administración correspondiente, según los términos contractuales.

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

- 1° Autorizar otorgar en el año 2014, un bono de US \$240.00 dólares de los Estados Unidos de América, divididos en dos pagos iguales, en los meses de julio (US \$120.00) y de diciembre (US \$120.00) del presente año, al personal que labora bajo las distintas modalidades de “outsourcing”, en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, Monseñor Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, que aparece reflejado en la lista anexa al presente punto.
- 2° Autorizar la modificación al contrato “Servicios de Administración de Recurso Humano para Laborar en las Diferentes Empresas de la CEPA, FENADESAL y Oficina Central, mediante la modalidad de Outsourcing, para el año 2014”, en lo relativo al Lote N° 1 Aeropuerto Internacional de El Salvador, adjudicado a SERVINTEGRA, S.A. de C.V., en el sentido de incrementar el monto contractual en US \$47,040.00, equivalente al 3.07% del monto total, a efecto de cubrir el bono a cancelar al referido personal más el pago de comisión del 5% por la Administración correspondiente, según los términos contractuales.
- 3° Autorizar la modificación al contrato derivado de la Licitación Abierta DR-CAFTA CEPA LA-03/2014, “Servicio de Limpieza y Desodorización para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, para el Año 2014”, en el sentido de incrementar el monto contractual en US \$25,200.00, equivalente al 3.06% del monto total, a efecto de cubrir el bono a cancelar al referido personal más el 5% del pago de la Comisión por la Administración correspondiente, según los términos contractuales.
- 4° Autorizar al Presidente o al Gerente General para firmar la documentación y modificativas de contrato correspondientes.
- 5° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
GERENCIA FINANCIERA

GERENCIA GENERAL
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para otorgar un incremento salarial de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$50.00) mensuales, para todos los empleados de Oficina Central bajo la modalidad de planilla, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.

=====

CUARTO:

I. ANTECEDENTES

La actual Administración, con el propósito de otorgar a los empleados de Oficina Central una nivelación en su retribución salarial, que coadyuve a enfrentar los incrementos en el costo de la vida, así como incentivarlos en compensación de su rendimiento laboral y motivarlos a continuar realizando un trabajo en equipo eficiente y proactivo para alcanzar las metas propuestas por la Administración Superior; y que a la vez, el trabajador perciba una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado, ha considerado justo y oportuno gestionar una propuesta de incremento salarial para todos los empleados de Oficina Central, bajo la modalidad de planilla de sueldos.

El incremento considerado es de US \$50.00 mensuales, efectivo a partir del 1 de agosto del presente año; dicho incremento beneficiaría a 161 empleados de Oficina Central e implicaría un monto estimado de US \$138,128.34 por año fiscal, incluidas las prestaciones sociales, el cual representa un incremento del 3.51%, de la planilla actual de sueldos de Oficina Central.

II. OBJETIVO

Autorizar un incremento salarial de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$50.00) mensuales, para todos los empleados de Oficina Central bajo la modalidad de planilla de sueldos, a partir del 1 de agosto de 2014.

III. CONTENIDO DEL PUNTO Y RECOMENDACION

La Administración Superior consciente de su compromiso en el área económica-social de los empleados de Oficina Central, considera oportuno que CEPA realice esfuerzos para otorgar a todos los empleados contratados bajo la modalidad de planilla, un incremento salarial de CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$50.00), mensuales, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.

IV. MARCO NORMATIVO

Art. 12, literal d), Art. 26, Art.27 y Art. 28, de la Ley Orgánica de CEPA, el Art. 3 literal j), Art.21 al 30, del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de CEPA.

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

Acta 2650 1 de julio de 2014

Continuación Punto IV

4a

- 1° Autorizar un incremento salarial de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$50.00) mensuales, para todos los empleados de Oficina Central bajo la modalidad de planilla de sueldos, a partir del 1 de agosto de 2014.
- 2° Autorizar a la Gerencia Financiera de CEPA, identificar los fondos y efectuar las transferencias necesarias entre las empresas de CEPA y Oficina Central, para cubrir las erogaciones correspondientes.
- 3° Autorizar al Presidente o al Gerente General para firmar la documentación que sea necesaria.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

PRESIDENCIA
GERENCIA FINANCIERA

GERENCIA GENERAL
DEPTO. ADMÓN. DE PERSONAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para incrementar a US \$643.40 mensuales, el techo salarial para laborar en tiempo extraordinario para el personal de Oficina Central, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.

=====

QUINTO:

I. ANTECEDENTES

Mediante el punto Cuarto del Acta número 2477, del 5 de febrero de 2013, Junta Directiva autorizó incrementar a US \$593.40 mensuales, el techo salarial para autorizar laborar en tiempo extraordinario, para el personal de Oficina Central, con efecto a partir del mes de febrero de 2013.

Mediante el punto Cuarto del Acta número 2650, de esta fecha, Junta Directiva autorizó un incremento salarial de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$50.00) mensuales, para todos los empleados de Oficina Central bajo la modalidad de planilla de sueldos, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.

El incremento salarial antes referido, limita a que algunos empleados de Oficina Central, como motoristas, ordenanzas y encargadas de cafetería, que usualmente laboran en tiempo extraordinario, puedan cobrar sus horas extras, razón por la cual se considera necesario incrementar como en oportunidades anteriores, el techo salarial para el pago de tiempo extra.

II. OBJETIVO

Autorizar incrementar a US \$643.40 mensuales, el techo salarial para laborar en tiempo extraordinario por causas emergentes para el personal de Oficina Central, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.

III. CONTENIDO DEL PUNTO

A raíz del aumento salarial de US \$50.00, otorgado a los empleados de Oficina Central, algunos empleados que por la naturaleza de sus funciones requieren laborar tiempo extraordinario, sobrepasarían el techo salarial vigente, por lo que el Departamento de Administración de Personal, a fin de continuar con el normal desarrollo de las actividades, y no afectar al referido personal, considera conveniente que Junta Directiva autorice incrementar también el techo de sueldo para tiempo extraordinario en Cincuenta Dólares (US \$50.00), quedando como límite los sueldos hasta de US \$643.40.

IV. MARCO NORMATIVO

Art. 30 de la Ley Orgánica de CEPA y Art. 15 de la Reglamento para la Aplicación de la misma; Art. 21 del Reglamento Interno de Trabajo de Oficina Central; y Punto Cuarto del Acta 2477 del 5 de febrero de 2014.

Acta 2650 1 de julio de 2014

Continuación Punto V

5a

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

- 1° Dejar sin efecto el Punto Cuarto del Acta número 2477, de fecha 5 de febrero de 2013.
- 2° Autorizar incrementar a US \$643.40 mensuales, el techo salarial para laborar en tiempo extraordinario, para el personal de Oficina Central, efectivo a partir del 1 de agosto de 2014.
- 3° Encomendar a la Administración actualizar el “Instructivo para la Autorización, Control, Registro y Pago de Horas Extraordinarias del personal de Oficina Central”, de conformidad a lo autorizado en el ordinal precedente.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

SEXTO:

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.

Los señores Directores se dieron por informados.

“No habiendo nada más que hacer constar, se da por terminada la sesión a las diecinueve horas con veinte 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”.