

COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA
AEROPUERTO INTERNACIONAL DE EL SALVADOR
OFICINA CENTRAL



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

AGOSTO 2016



Small, faint text or markings located in the lower right quadrant of the page.



En Oficina Central, Torre Roble, Centro Comercial Metrocentro, Ciudad y Departamento de San Salvador, a las once horas con treinta minutos del veinte de agosto de dos mil dieciséis. Nosotros, por una parte: **NELSON EDGARDO VANEGAS RODRÍGUEZ**, de nacionalidad salvadoreña, de cincuenta y tres años de edad, Ingeniero en Sistemas, del domicilio de San Salvador, departamento de San Salvador, con Documento Único de Identidad número cero uno nueve nueve uno cero cinco tres - nueve actuando en mi calidad de Presidente de la Junta Directiva y Representante Legal de la **COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA**, que puede abreviarse CEPA, Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y personalidad jurídica, del domicilio de la ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador, personería que legitimo con la siguiente documentación:

a) Ley Orgánica de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, aprobada por Decreto Legislativo número cuatrocientos cincuenta y cinco, del veintiuno de octubre de mil novecientos sesenta y cinco, publicado en el Diario Oficial número doscientos seis, Tomo número doscientos nueve, del once de noviembre del citado año, en la cual consta que se creó la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, como Institución de Derecho Público, con carácter autónomo, personalidad jurídica y domicilio de San Salvador, Departamento de San Salvador; que el gobierno de dicha Comisión es ejercido por una Junta Directiva, integrada por un Presidente y seis Directores; que la representación legal de la Comisión corresponde al Presidente de la misma, quien será nombrado por el Presidente de la República; que el período del ejercicio del Presidente de la Comisión es de cuatro años a partir de la fecha de su nombramiento; b) El Acuerdo Ejecutivo número doscientos cuarenta y ocho, de fecha catorce de agosto de dos mil catorce, en el cual consta que el señor Presidente de la República Salvador Sánchez Cerén nombró, a partir del uno de septiembre de dos mil catorce, para un período legal de funciones de cuatro años, como Presidente de la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma al ingeniero Nelson Edgardo Vanegas Rodríguez, c) certificación del acta suscrita por el Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos, Francisco Rubén Alvarado Fuentes el día tres de septiembre de dos mil catorce, en la cual consta la protesta constitucional que el señor Presidente de la República, Salvador Sánchez Cerén realizó al ingeniero Nelson Edgardo Vanegas Rodríguez, habiendo sido nombrado como Presidente de la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma; y, d) Certificación del Punto Quinto, del Acta número dos mil setecientos noventa y nueve, de sesión de Junta Directiva de CEPA, llevada a cabo el día doce de agosto de dos mil dieciséis, del que aparece que dicho Órgano de Gobierno autorizó cada una de las setenta y cinco cláusulas que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria y Conexos

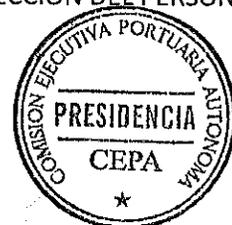


[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

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





ÍNDICE



CAPÍTULO I

NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

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

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL

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

CAPÍTULO III

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Cláusula 30 Salud y Seguridad Ocupacional.....	18
--	----



Cláusula 31 Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.....	19
Cláusula 32 Capacitación a los Miembros del Comité de Salud y Seguridad.....	20
Cláusula 33 Responsabilidad por Riesgos Profesionales.....	20
Cláusula 34 Mantenimiento de Botiquines.....	20
Cláusula 35 Exámenes de Mamografía, Citología, Próstata, Medición de Azúcar, Presión, Índice de Masa Corporal e Inmunizaciones.....	21

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO

Cláusula 36 Inamovilidad Sindical.....	21
Cláusula 37 Licencias para Actividades Sindicales.....	22
Cláusula 38 Retención de Cuotas Sindicales.....	22
Cláusula 39 Colaboración para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales.....	22
Cláusula 40 Visitas Sindicales.....	22
Cláusula 41 Local y Secretaría del SITTEAIES.....	23
Cláusula 42 Colaboración para la Movilización de Directivos del SITTEAIES.....	23
Cláusula 43 Tablero o Mural Sindical.....	23
Cláusula 44 Charla Informativa Sindical.....	23
Cláusula 45 Compensación por Costos del Contrato.....	23

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula 46 Becas.....	24
Cláusula 47 Estacionamiento para Vehículos de los Empleados de Oficina Central.....	24
Cláusula 48 Seguro Médico Hospitalario.....	25

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Cláusula 49 Remuneración del Trabajo en Tiempo Extraordinario.....	25
Cláusula 50 Vacaciones.....	26
Cláusula 51 Prima Especial.....	26
Cláusula 52 Aguinaldo.....	27
Cláusula 53 Ayuda Familiar.....	28
Cláusula 54 Viáticos.....	28
Cláusula 55 Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes.....	28
Cláusula 56 Indemnizaciones.....	29
Cláusula 57 Compensación por Vejez, Tiempo de Servicio e Invalidez.....	29
Cláusula 58 Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora.....	29
Cláusula 59 Seguro de Vida Colectivo.....	30
Cláusula 60 Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora.....	31
Cláusula 61 Ayuda en Caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora.....	32



[Handwritten signature]





CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

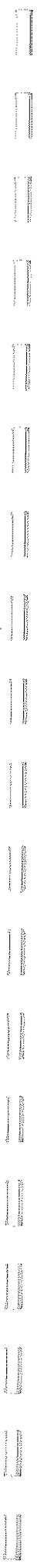
Cláusula 62	Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y el Sindicato.....	33
Cláusula 63	Casos de Infracciones y Sanciones.....	33
Cláusula 64	Prescripción de Sanciones.....	34
Cláusula 65	Casos de Conflicto.....	34
Cláusula 66	Derecho de Asesores y Apoderados.....	34
Cláusula 67	Correspondencia.....	35
Cláusula 68	Ejemplares del Contrato Colectivo.....	35
Cláusula 69	Interpretación del Contrato.....	35
Cláusula 70	Aplicación preferente de la Ley.....	35
Cláusula 71	Reglamentaciones Futuras.....	35
Cláusula 72	Salarios.....	35
Cláusula 73	Nivelación Salarial.....	36
Cláusula 75	Vigencia y Aplicación.....	36
Cláusula 75	Cláusula Transitoria.....	36



Esteban



MV





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

**CÁPITULO I
NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD.

En el contenido del presente Contrato, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma podrá designarse como “La Comisión” o “CEPA”; el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos como “el Sindicato” o “SITTEAIES”, y su Seccional por Empresa CEPA, como “la Seccional” y El Establecimiento de Cepa Oficina Central en Torre Roble como “Oficina Central”.

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

CLÁUSULA DOS: CAMPO DE APLICACIÓN – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos las trabajadoras y trabajadores de CEPA que presten sus servicios en y para Oficina Central. Asimismo, se continuarán aplicando sus disposiciones a aquellas trabajadoras y trabajadores que por necesidades de la Comisión se trasladen temporalmente a prestar servicios a otros establecimientos que pertenezcan a la misma.

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

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente de Oficina Central con el Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Oficina Central, en los primeros noventa días de la vigencia de éste. Del documento que se elabore para este efecto, se mandará a oír en consulta al Sindicato, con el propósito de conocer sus comentarios al respecto. La Comisión se compromete a hacer todas las gestiones que fueren



necesarias, de conformidad a la Ley, para obtener la aprobación de lo negociado en el presente Contrato.

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

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

El Sindicato se reserva el derecho de interceder por los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en y para Oficina Central, no afiliados a éste, en lo que afecte sus intereses profesionales.

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

La Comisión y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, y no ejercerán ningún tipo de presión, directa o indirecta, para que éstos o éstas se afilien o desafilien, ni coacción al trabajador o trabajadora por el hecho de pertenecer o no al Sindicato, y participen en las actividades promovidas por esta organización, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades de Oficina Central, para cuyos efectos la Comisión y el Sindicato 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.

CEPA 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 treinta ordinal quinto del Código de Trabajo.

CLÁUSULA CUATRO: ESTABILIDAD LABORAL – SUSTITUCIÓN PATRONAL.

CEPA garantizará la estabilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores de Oficina Central, en armonía con lo establecido en las normas nacionales e internacionales de carácter laboral debidamente ratificadas.

La sustitución patronal no será causal de terminación de la relación laboral, ni afectará los derechos, prestaciones sociales y beneficios de los trabajadores y trabajadoras, originados por la prestación de sus servicios en y para Oficina Central, 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 seis del Código de Trabajo.

En cuanto a los juicios o conflictos laborales pendientes, en caso de sustitución patronal, se estará a lo prescrito en el artículo seiscientos nueve del Código de Trabajo.





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

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

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

Cualquier cambio en el ordenamiento jurídico de Oficina Central deberá ser consultado con el suscriptor del presente Contrato.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE DIRECCIÓN DE PERSONAL

CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN CON EL SINDICATO.

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus actividades gerenciales y administrativas.

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

En el ejercicio de lo establecido en los párrafos precedentes, CEPA y el Sindicato respetarán los derechos que a favor de sus trabajadores y trabajadoras establezcan las leyes que les fueren aplicables.



CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y CUMPLIMIENTO.

Los trabajadores, trabajadoras y jefes se guardarán mutuamente respeto y consideración, absteniéndose de maltratarse de obra o de palabra. Los trabajadores y trabajadoras acatarán las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo y nombramiento.

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

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

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

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo tres del Código de Trabajo, CEPA respetará el derecho de ser afiliado al Sindicato a los representantes patronales y/o empleados de confianza; sin embargo, por disposiciones legales, éstos no podrán ser miembros de la Junta Directiva del SITTEAIES y de sus seccionales.

Se consideran representantes patronales y empleados de confianza a las personas que desempeñen los siguientes cargos, cualquiera que sea la denominación que se les de:

- a) Representantes Patronales: Gerentes, Oficial de Información, Jefes de Departamentos, Unidades o Secciones.
- b) Empleados de confianza: secretarías, asistentes, ordenanzas y motoristas de la Presidencia y de la Gerencia General.

CLÁUSULA OCHO: TRABAJADORES POR CONTRATO.

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



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]



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

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

CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

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

A falta de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo a la práctica establecida a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad. En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de salud y seguridad ocupacional que dicte el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y las que de conformidad a las Leyes o Reglamentos se emitan.

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

CLÁUSULA DIEZ: JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y PERIODO DE ALMUERZO. La jornada ordinaria de trabajo efectiva diurna para el personal es de las 8:00 horas a las 16:45 horas de lunes a viernes. Para almorzar el empleado contara con un receso de cuarenta y cinco minutos entre las 12:30 horas y las 13:15 horas, sin embargo este podrá ser distinto por la índole de trabajo para no alterar la marcha normal de las labores. Se establece un periodo de gracia de cinco minutos a la hora de entrada por la mañana hasta las 8:05 horas.

CLÁUSULA ONCE: TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO. El trabajo en tiempo extraordinario, solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan.



[Handwritten signature]



[Handwritten initials]

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

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

CLÁUSULA DOCE: DÍAS DE ASUETO. El personal al servicio del Oficina Central gozará de asueto remunerado en los días siguientes:

- a) primero de enero, festividad de año nuevo;
- b) miércoles, jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) primero de mayo, Día del Trabajo;
- d) diez de mayo, Día de la Madre;
- e) diecisiete de junio, Día del Padre;
- f) tres, cuatro, cinco y seis de agosto;
- g) quince de septiembre, Día de la Independencia;
- h) dos de noviembre, Día de los Difuntos;
- i) veinticuatro y veinticinco de diciembre, festividad de la Natividad;
- j) treinta y uno de diciembre, celebración de fin de año; y,
- k) Los días que por Decreto Legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

Las fechas a celebrar dichas festividades serán las siguientes a realizarse en CEPA Oficina Central con autorización de gastos para cada evento: veintiséis de abril Día de la Secretaria, diez de mayo Día de la Madre, diecisiete de junio Día del Padre, treinta y uno de octubre Día del Sindicalista, veintitrés de diciembre fiesta de fin de año.

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





CLÁUSULA TRECE: PERMISOS Y LICENCIAS.

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

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

En ningún caso el número de días de licencia que se conceden con base a este literal excederá de veinte días en conjunto por cada año calendario. Para que este permiso sea concedido, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo ante su jefe inmediato previo a su retiro o, en caso de urgencia, informar lo más pronto posible a su jefe inmediato desde donde se encuentre y el motivo de la ausencia, debiendo justificar su inasistencia al momento de su reincorporación al trabajo. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.

b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente, la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones, en todo caso deberá presentarse la constancia correspondiente que justifique la ausencia.

c) Por contraer matrimonio civil y/o religioso el trabajador o trabajadora, hasta por un máximo de cinco días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de celebración del matrimonio civil y/o religioso. Los días de descanso semanal y de asueto que quedaren comprendidos en el período de licencia no prolongarán la duración de ésta. Este permiso únicamente se concederá para uno de los matrimonios referidos.

d) A los trabajadores y trabajadoras que se encuentren estudiando en cualquier institución de enseñanza básica, técnica o superior, avalada por el Ministerio de Educación, se les concederá permiso con goce de salario hasta por dos horas diarias, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso, con la certificación de la institución de enseñanza respectiva, en donde conste el horario de clases. El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada de trabajo. Las dos horas de permiso comprenden: el tiempo de transporte y la actividad académica. De igual manera se reconoce el mismo derecho enunciado en el presente literal para el caso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran realizando estudios técnicos, universitarios o



de post grado de manera virtual, a quienes se les concederá licencia para atender el cumplimiento de exámenes presenciales o actividades extracurriculares debidamente acreditadas, debiendo comprobar su calidad de estudiante matriculado y la necesidad del permiso.

e) Los trabajadores y trabajadoras que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso necesario sin goce de salario, por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en Oficina Central, con todos los derechos que les corresponden.

f) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones, si existe interés CEPA en Oficina Central para que el trabajador o trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador o trabajadora a gozar salario íntegro durante todo el tiempo que dura la beca; si no existe interés de Oficina Central, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, pero sin goce de salario; en todo caso los trabajadores y trabajadoras conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales. Cuando se tengan acceso a becas, la Gerencia General publicará por todos los medios posibles los detalles y beneficios de las mismas, los requisitos de participación cuando estas sean abiertas y/o el proceso de selección cuando correspondan a áreas específicas. Los funcionarios o trabajadores y trabajadoras al servicio Oficina Central, favorecidos con becas financiadas parcial o totalmente por organismos internacionales o por el Estado, o que utilicen licencia con goce de salario para esa clase de estudios, están obligados a prestar sus servicios a Oficina Central por el doble del período de duración de la beca, tal como se deberá estipular en el respectivo contrato que deberá ser firmado entre el becario y CEPA. En todo caso, la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año. El incumplimiento a lo dispuesto obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por CEPA, en concepto de financiamiento de beca o de licencia con goce de salario, de manera proporcional al tiempo no servido.

g) CEPA, Oficina Central concederá licencia con goce de salario a un máximo de siete trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades en Oficina Central, para que puedan asistir a actividades sindicales tales como: seminarios, foros y otros, siempre y cuando lo solicite por escrito, por lo menos con dos días de antelación el Secretario General del SITTEAIES al jefe inmediato del trabajador o trabajadora afiliada, con copia al Departamento de Recursos Humanos en Oficina Central, para que este último informe a la jefatura inmediata respectiva sobre la viabilidad de la solicitud en cuanto al tiempo disponible. En ningún caso la licencia excederá de treinta días en conjunto por cada año calendario.





h) Para cumplir con las obligaciones urgentes e indelegables de carácter personal, en este caso deberá previamente expresarse el motivo ante el jefe inmediato a efecto de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario. La determinación de que si el permiso concedido es con o sin goce de salario la efectúa el Departamento de Recursos Humanos, tomando como base el registro del tiempo disponible por esta causa, correspondiente al trabajador o trabajadora solicitante, en relación a los permisos con goce de salario concedidos durante el año. Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio.

i) Toda mujer trabajadora en CEPA Oficina Central durante los primeros doce meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes. Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

j) A los trabajadores y trabajadoras que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes CEPA en Oficina Central, podrá concedérseles licencia sin goce de salario por motivos personales e indelegables, durante un período que no excederá de tres meses.

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

Si hubiere trabajador o trabajadora sustituto (a) desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida. Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando un trabajo y necesite ausentarse de manera imprevista o emergente durante la respectiva jornada laboral por causa justificada, deberá solicitar permiso al jefe de su respectiva unidad administrativa, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario e indispensable concederlo.

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

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



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

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

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

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

CLÁUSULA CATORCE: 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 Oficina Central, por cualquier medio, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo y solicitará el permiso correspondiente.

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

CLÁUSULA QUINCE: UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.

La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras excepto al Gerente General de Oficina Central, Gerente de Áreas, Jefes de Departamentos, de Unidades y Secciones, y técnicos, cinco uniformes anuales de buena calidad en el primer mes de cada año.

Asimismo, proporcionará dos pares de calzado de buena calidad a todos los trabajadores y trabajadoras de las áreas de servicios generales, trabajo de campo y de seguridad para el desempeño de sus labores, al trabajador o trabajadora con discapacidad física en alguno de



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]



sus miembros inferiores se le dotará de calzado adecuado, previa comprobación médica en el plazo consignado en el inciso anterior.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a trabajar en el Oficina Central, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado su período de prueba. No tendrán derecho a uniformes los trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando interinato.

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

CLÁUSULA DIECISEIS: CAPACITACIÓN.

CEPA-Oficina Central está obligada a elaborar anualmente, en un proceso consultivo que incluya al SITTEAIES a efecto de presentar a la Administración observaciones y propuestas en la fase de formulación, un plan de capacitación para su personal, otorgándoles las facilidades necesarias a quienes sean designados a participar en dichos eventos.

Para el efectivo cumplimiento de lo aquí dispuesto CEPA comunicará por escrito al Secretario General del SITTEAIES y a la Junta Directiva de la Seccional CEPA en Oficina Central, la programación de las reuniones de elaboración del proceso de capacitación.

Al SITTEAIES le asistirá el derecho de conocer los programas de capacitación que CEPA Oficina Central decida implementar para las distintas áreas en función de los recursos disponibles y de participar por medio de un miembro de su Junta Directiva o su delegado, conjuntamente con la Gerencia General y Gerente del Departamento de Recursos Humanos de CEPA Oficina Central, en el monitoreo del desarrollo del plan.

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

Es facultativo de SITTEAIES aportar en el establecimiento de los criterios de selección del personal para las capacitaciones profesionales y técnicas, vigilando que dicho proceso sea transparente y que garantice la igualdad de posibilidades en su acceso y participación. Las capacitaciones que reciban los trabajadores y trabajadoras, entre otros propósitos, servirán de créditos a su favor cuando se opte a puestos nuevos, vacantes y ascensos.

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



CLÁUSULA DIECISIETE: EXPEDIENTES PERSONALES.

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

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

CLÁUSULA DIECIOCHO: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.

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

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

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

CLÁUSULA DIECINUEVE: SUSTITUCIONES.

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

El salario a devengar será el que tenga la plaza del trabajador o trabajadora sustituido o sustituida a partir del día que dé inicio la sustitución, siempre y cuando dicho salario no sea inferior al que tenga el trabajador o trabajadora sustituto o sustituta. Se establece como período mínimo de sustitución el de cinco días hábiles, sin perjuicio de los asuetos que pudieran quedar comprendidos.

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

- a) Que la ausencia fuera igual o mayor de cinco días hábiles;
- b) Cuando se trate de un cargo que racionalmente y a criterio de CEPA, no pueda ser desempeñado por el resto del personal del Departamento, Unidad o Sección correspondiente.



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]



c) Cuando de no hacerse la sustitución ello ocasione perjuicio al normal desempeño de las funciones de Oficina Central.

CLÁUSULA VEINTE: PLAZAS NUEVAS.

El Gerente del Departamento de Recursos Humanos de Oficina Central, o quien haga sus veces, hará del conocimiento del Sindicato la creación de plazas, por medio de una nota dirigida al Secretario General o Miembros de Junta Directiva Seccional CEPA del SITTEAIES, especificando las calificaciones requeridas para el desempeño de la nueva plaza.

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

CLÁUSULA VEINTE Y UNO: DERECHO DE ASCENSO.

CEPA Oficina Central reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran a su servicio.

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

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

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

CLÁUSULA VEINTE Y DOS: PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR ASCENSOS Y CONTRATACIÓN DE PLAZAS NUEVAS Y PLAZAS VACANTES.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

CLÁUSULA VEINTE Y TRES: TÉRMINO DE PRUEBA.

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

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

CLÁUSULA VEINTE Y CUATRO: MOVIMIENTO DE PERSONAL.

Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por el Gerente de Recursos Humanos de Oficina Central, quien previamente deberá notificar al SITTEAIES para que en el término de tres días hábiles, a partir del día siguiente de la notificación, puedan presentar sus observaciones.

El Gerente de Recursos Humanos de Oficina Central llevará un registro de dichas solicitudes que le serán entregadas directamente por el trabajador o trabajadora interesado.



[Handwritten signature]



[Handwritten initials]

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a que se les traslade a otros puestos cuando un trabajador o trabajadora hubiere estado incapacitado para el desempeño de su trabajo por el ISSS y de acuerdo al dictamen de dicho Instituto estuviere apto para un trabajo compatible con su estado de salud, Oficina Central lo ubicará en el trabajo que no perjudique su rehabilitación y readaptación. Si con posterioridad el ISSS, emitiera un nuevo dictamen, del cual conste que el trabajador o trabajadora se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, Oficina Central lo reincorporará para el desempeño de las mismas.

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

CLÁUSULA VEINTE Y CINCO: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS.

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

La Comisión creará los mecanismos adecuados para que a través de la Gerencia de Recursos Humanos se lleve un control riguroso sobre el pago de los descuentos relacionados en el párrafo anterior.

CLÁUSULA VEINTE Y SEIS: NO DISCRIMINACIÓN POR VIH.

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

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

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

El padecimiento de VIH o SIDA no será causa justificada de despido. No podrá ser despedido mientras esté en tratamiento por tuberculosis, por embarazo y mientras esté incapacitado por cualquier enfermedad.

CEPA Oficina Central, a través de su área de Salud Ocupacional, facilitará la ejecución de campañas y programas orientados a la prevención de las enfermedades de transmisión sexual dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras.





CLÁUSULA VEINTE Y SIETE: EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

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

CLÁUSULA VEINTE Y OCHO: PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y RESPETO DE LA NORMATIVA QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA.

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

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá por trabajo infantil:

a) Todo trabajo o actividad remunerada o no, realizado en una empresa o institución por un niño, niña o adolescente por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, conforme lo establece el artículo treinta y ocho, ordinal decimo inciso primero de la Constitución de la República, el artículo dos número cuatro del Convenio ciento treinta y nueve de la OIT, relativo a la edad mínima de admisión al empleo y el artículo cincuenta y nueve de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

b) Todo trabajo o actividad que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que ocasione la muerte, perjudique la salud, la seguridad, la moralidad la dignidad e integridad personal de un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, conforme lo definen los artículos ciento cuatro, ciento cinco inciso primero, ciento seis, ciento siete y ciento ocho del Código de Trabajo, el artículo cincuenta y seis de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia y el Acuerdo Ministerial número doscientos cuarenta y uno emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, relativo al Listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes.

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



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

- a) Un curso de enseñanza o formación que esté a cargo de una escuela, instituto técnico, universidad o institución de formación educativa, profesional o técnica legalmente acreditada.
- b) Un programa de formación que se desarrolle en la empresa o institución de formación aprobado por la autoridad competente.
- c) Un programa de orientación vocacional, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de algún tipo de formación ocupacional.
- d) Un curso, pasantilla u horas sociales para efectos de combinar teoría y práctica, aprobado y autorizado por la autoridad de formación profesional o educativa competente. Las partes contratantes acuerdan que garantizarán la ejecución y eficacia de esta cláusula, por medio del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa.

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

CLÁUSULA VEINTE Y NUEVE: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de CEPA en Oficina Central, estarán sometidos y sometidas a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo de Oficina Central y Código de Trabajo.

Todo trabajador y trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por Oficina Central, en caso de incendio, terremotos u otras clases de siniestros o desastres naturales.

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

CAPÍTULO III SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CLÁUSULA TREINTA: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

Oficina Central tendrá la responsabilidad de ejecutar el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución.

Oficina Central deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la puesta en práctica del programa de gestión. La administración, Gerentes y Jefaturas deberán garantizar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de





los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo especialmente en lo relativo a:

- a) Las actividades y procesos de trabajo;
- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos y demás elementos de protección personal según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo;
- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Para efectos de lo establecido anteriormente, en Oficina Central se dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes, reglamentos y dictámenes o recomienden las autoridades administrativas competentes.

Asimismo, Oficina Central se compromete a dar cumplimiento a la aplicación de la Cláusula "Uniformes, Equipos y Herramientas" y el SITTEAIES a vigilar su cumplimiento.

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

CLÁUSULA TREINTA Y UNO: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

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

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

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

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

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



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

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

CLÁUSULA TREINTA Y DOS: CAPACITACIÓN A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD.

La Empresa tiene la responsabilidad de programar semestralmente, eventos de adiestramiento, capacitación y desarrollo para quienes conformen el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, en materia de salud e higiene ocupacional y otras temáticas afines, por lo que otorgará las facilidades necesarias a quienes sean designados a participar en dichos eventos.

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

CLÁUSULA TREINTA Y TRES: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES.

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES.

CEPA Oficina Central mantendrá botiquines en los lugares de trabajo siguientes:

- a) sótano,
- b) primer nivel,
- c) cuarto nivel,
- d) quinto nivel,
- e) sexto nivel,
- f) séptimo nivel,
- g) onceavo nivel,
- h) doceavo nivel,

Otros lugares que el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional recomiende.



[Handwritten signature]





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

La Comisión por medio de la enfermera de Oficina Central o en su defecto la persona que designe el responsable de salud ocupacional, y la Secretaría de Asistencia y Previsión Social del SITTEAIES, inspeccionarán y vigilarán cada mes para que los botiquines se mantengan con los insumos y materiales necesarios.

Oficina Central definirá los procedimientos de uso y los responsables de su administración, así como los tiempos para la dotación de insumos médicos y materiales de botiquines.

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO: EXAMENES DE MAMOGRAFÍA, CITOLOGÍA, PRÓSTATA, MEDICION DE AZUCAR, PRESION ARTERIAL, INDICE DE MASA CORPORAL E INMUNIZACIONES.

El Departamento de Recursos Humanos de Oficina Central a través de su área de Salud Ocupacional hará las coordinaciones necesarias con el ISSS para que a sus trabajadoras se les proporcione servicios de exámenes de Citología y Mamografía a las mujeres arriba de los cuarenta años y Densitometría Ósea a las mujeres arriba de los cincuenta años, una vez al año.

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

Cada doce meses se realizará una medición de azúcar, presión arterial e índice de masa corporal en búsqueda oportuna de las enfermedades crónico-degenerativas tales como diabetes, presión arterial alta y obesidad y todos aquellos exámenes que sean pertinentes para la salud y bienestar de todos los empleados.

CAPÍTULO IV

GARANTÍA, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO

CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: INAMOVILIDAD SINDICAL.

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

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



[Handwritten signature]



[Handwritten initials]

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES.

CEPA a través de las autoridades de Oficina Central, concederá licencia con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva General y Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato, durante su período de gestión sindical.

Este permiso será para un representante sindical del SITTEAIES en Oficina Central el cual podrá ser rotativo dentro de los miembros de junta directiva, siempre que lo solicite el Secretario General del Sindicato al jefe inmediato del directivo que hará uso de la licencia.

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

CEPA Oficina Central se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces.

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES.

A partir del uno de noviembre de dos mil dieciséis, CEPA aportará a la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, para Oficina Central un aporte económico de un mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,500.00), dentro de cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma se hará efectiva de una sola vez en el mes de noviembre de cada año, para realización de actividades sindicales, culturales y sociales en el establecimiento en mención y será administrada por los directivos que laboran en Oficina Central.

En el mes de mayo de cada año, los miembros de Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA en Oficina Central del Sindicato presentarán copias de las facturas correspondientes a los gastos realizados.

CLÁUSULA CUARENTA: VISITAS SINDICALES.

Los representantes patronales permitirán que los Directivos del Sindicato visiten a los trabajadores y trabajadoras dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que se identifiquen con la Credencial respectiva. Para efectos del cumplimiento exacto del contenido de esta cláusula, CEPA emitirá a favor de los directivos sindicales que laboren para



[Handwritten signature]





esta autónoma los carné respectivos que faciliten los accesos a las diferentes áreas de trabajo de Oficina Central.

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: LOCAL Y SECRETARIA PARA EL SINDICATO.

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

Asimismo, CEPA proporcionará un local para el Sindicato, el cual mantendrá en buenas condiciones de funcionamiento. CEPA, a través de Gerencia General, realizará anualmente un diagnóstico de las condiciones del mobiliario y equipo en uso en el local sindical, con el objetivo de presupuestar y realizar las renovaciones necesarias.

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL SITTEAIES.

CEPA asignará al SITTEAIES en Oficina Central un vehículo para la movilización de los miembros de su Junta Directiva Seccional por Empresa para todas las actividades relacionadas al tema sindical.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: TABLERO O MURAL SINDICAL

CEPA autoriza al SITTEAIES la instalación de un tablero o mural sindical en Oficina Central, para la colocación de noticias y avisos sindicales, en cada uno de los siguientes sitios: sótano, Gerencia del Recurso Humano y local sindical.

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

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: CHARLA INFORMATIVA SINDICAL.

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

CLÁUSULA CUARENTA CINCO: COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO.

Los trabajadores y trabajadoras del Oficina Central, no afiliados al SITTEAIES y que a la finalización de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo reciban beneficios derivados de la aplicación del mismo, podrán autorizar al Sindicato a efecto que de sus salarios, se les



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

aplique la retención de una cantidad mensual equivalente al uno por ciento (1%) de su salario básico, como aportación al Sindicato por los costos de la negociación.

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

CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: BECAS.

La Comisión podrá conceder becas a los trabajadores y trabajadoras de Oficina Central, cuando el objeto de las mismas sea de interés de CEPA, y que contribuya al mejor desenvolvimiento del personal para realizar las tareas en Oficina Central, teniendo por finalidad:

- a) Formar y especializar al personal de Oficina Central; para la realización de las funciones que le sean asignadas;
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal, en beneficio de las funciones en Oficina Central.

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

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

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS EMPLEADOS DE OFICINA CENTRAL.

CEPA/Oficina Central garantizará estacionamiento para los vehículos de sus trabajadores y trabajadoras sin costo alguno en las siguientes áreas, conforme señalización:

- a) Estacionamiento en Metrosur,
- b) Estacionamiento uno y dos de Torre Roble, y
- c) Estacionamiento Grupo Roble (octava Etapa).

Oficina Central en consulta con el SITTEAIES, definirá otras áreas disponibles, en los lugares que sean requeridos, para ser utilizadas como estacionamiento, o modificará las existentes.





CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: SEGURO MÉDICO HOSPITALARIO.

A partir de enero de dos mil diecisiete, la Comisión contratará Seguro Médico Hospitalario con un monto de cobertura de hasta por cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$50,000.00) anuales para todos los empleados y empleadas que laboren en y para CEPA en la Oficina Central. La cobertura del Seguro Médico Hospitalario será una prestación exclusiva para el trabajador de este establecimiento y no incluirá en sus beneficios a su grupo familiar.

Se exceptúa de esta prestación a aquellos trabajadores y trabajadoras que a la fecha de suscripción del presente contrato estén vinculados al beneficio de otro seguro médico hospitalario, quienes continuaran gozando del mismo, en los términos consignados en la respectiva póliza de seguro.

**CAPÍTULO VI
PRESTACIONES ECONÓMICO**

CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento (100%) sobre el salario básico por hora;
- b) Si se trabaja en el día señalado como descanso semanal, se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) de la remuneración correspondiente a este día, sin perjuicio del salario nominal incluido en planilla, además del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal.
- c) Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante, después de aplicar el recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) antes mencionado;
- d) Si se trabaja en un día señalado como asueto, se pagará el salario básico por hora más un recargo consistente en un cien por ciento (100%) de dicho salario.
- e) Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario devengado, resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento (100%) antes mencionado, de conformidad al artículo ciento noventa y dos del Código de Trabajo.
- f) Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal; el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo ciento noventa y dos del Código de Trabajo, consistente en un cien por ciento (100%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

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

Por el trabajo realizado en horas nocturnas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un recargo adicional del veinticinco por ciento (25%) del salario básico por hora.

CLÁUSULA CINCUENTA: VACACIONES.

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: PRIMA ESPECIAL.

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

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

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





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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: AGUINALDO.

CEPA concederá aguinaldo a sus trabajadores y trabajadoras que laboren en Oficina Central en la forma, época y demás condiciones que establece la presente cláusula.

Los trabajadores y trabajadoras que al once de diciembre se encuentren prestando sus servicios para y a las órdenes de CEPA Oficina Central tendrán derecho a aguinaldo.

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

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

Por su parte, quienes no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, calculado sobre la base de la cantidad equivalente a veinticinco días de salario ordinario.

Los trabajadores y trabajadoras que adquieren el derecho de aguinaldo, no lo perderán cuando su inasistencia a su lugar de trabajo sea por causa justificada y acreditada; en el marco temporal que establece la ley.

Gozarán del pago del aguinaldo aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio de Oficina Central, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida por causas legales.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente no tendrán derecho al pago de aguinaldo. Cuando por medio de Decreto Legislativo se emitan normas más favorables al trabajador y trabajadora, respecto a lo establecido en esta

Cláusula, se aplicará lo que sea más beneficioso al trabajador y trabajadora.



Espab



nv

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES: AYUDA FAMILIAR.

CEPA concederá a sus trabajadores y trabajadoras en Oficina Central la prestación social consistente en Ayuda Familiar anual de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$200.00), y se entregará al trabajador y trabajadora en la primera quincena de enero de cada año. Tendrán derecho a la ayuda familiar aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio de Oficina Central, cuya relación laboral se encuentre suspendida por causas legales, excepto cuando el trabajador este privado de su libertad por acto de autoridad, seguido de procedimiento legal en el que se le imponga una sanción, así como tampoco los empleados se encuentren pensionados temporalmente por el ISSS.

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 Oficina Central.

No gozarán de la ayuda familiar los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el término de sesenta días, ni aquellos que sin ser empleados de Oficina Central 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 Oficina Central en forma permanente.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: VIÁTICOS.

Oficina Central 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 Oficina Central en Torre Roble en San Salvador.

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES.

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

Los primeros tres días se les pagará como lo establece el párrafo anterior; si la incapacidad fuera de más de tres días, la CEPA le pagará la diferencia entre el subsidio que el ISSS le reconoce y su salario básico.

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





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

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: INDEMNIZACIONES.

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: COMPENSACIÓN POR VEJEZ, TIEMPO DE SERVICIO E INVALIDEZ.

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

CEPA concederá en concepto de compensación por retiro voluntario a los trabajadores y trabajadoras de Oficina Central una suma global del cien por ciento de su salario por cada año de servicio. Para el goce de este beneficio se requerirá que el trabajador o trabajadora haya laborado por más de dos años consecutivos para CEPA, y no será indispensable haber cumplido veinte años de relación laboral o el límite de edad que establece la ley previsional.



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

Igual derecho le asistirá a los beneficiarios de un trabajador en caso de fallecimiento del mismo, siendo requisito que estos estén debidamente acreditados en el Contrato Individual de Trabajo o en el expediente personal.

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

No se computará dentro del tiempo de servicio, aquel por el cual el trabajador o trabajadora hubiere recibido de CEPA, en alguna ocasión el pago de indemnización por despido. La compensación será calculada sobre la base del último salario ordinario mensual.

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

CEPA se compromete a asegurar la vida de los trabajadores y trabajadoras en Oficina Central por la cantidad de quince mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), por muerte por cualquier causa incluyendo suicidio y homicidio, en cualquier lugar y hora hasta los setenta años de edad sin reducción de suma asegurada de acuerdo a la nómina enviada por CEPA/Oficina Central a la compañía aseguradora y por el doble de dicha cantidad si el fallecimiento fuere producido accidentalmente.

Los trabajadores y trabajadoras que sobrepasen de setenta años de edad serán detallados en un listado adicional con la suma asegurada de quince mil dólares de los Estados Unidos de América (\$15,000.00) para cada uno.

Al fallecimiento, la suma asegurada será entregada a las personas señaladas por el trabajador o trabajadora como beneficiarios en la solicitud respectiva. La prima del seguro será cubierta por CEPA en un cien por ciento (100%) por la suma de quince mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), dicha prima será pagada por anualidades y la Comisión cumplirá con su obligación dentro de los cinco días siguientes a aquel en que el trabajador haya sido contratado.



El trabajador y trabajadora podrá optar a contratar sumas Aseguradas Adicionales Opcionales desde Quinientos Setenta y Uno Dólares de los Estados Unidos de América con Cuarenta y Tres centavos de dólar (\$571.43) hasta cincuenta mil dólares (\$50,000), la prima del seguro adicional será cubierta por cada trabajador o trabajadora que opte por dichas sumas.



La comisión descontará de los salarios, el importe de la prima que corresponde pagar a cada trabajador o trabajadora por seguro adicional tomado. Además de la póliza antes mencionada, sin menoscabar lo establecido en la Cláusula "Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora", cuando un trabajador o trabajadora sufra muerte accidental en la ejecución de sus labores, la Comisión entregará en concepto de indemnización a los beneficiarios denominados en el Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, la cantidad de seis mil doscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un centavos de dólar de los Estados Unidos de América (US \$6,285.71).

Los beneficiarios designados por los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a recibir la cantidad de dos mil doscientos ochenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$2,286.00) en concepto de gastos funerarios al fallecimiento de éstos por el seguro de vida básico contratado por Cepa, así como también una cantidad de dos mil doscientos ochenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$2,286.00) en concepto de gastos funerarios por la suma asegurada adicional opcional, para el caso de fallecimiento del cónyuge e hijos solteros hasta veinticinco años de edad y que dependan económicamente del asegurado un monto de un mil Dólares de los Estados Unidos de América (\$1,000.00) por cada uno y para los hijos que padezcan discapacidad física o mental sin límite de edad.

La Comisión estará obligada a crear los mecanismos adecuados para que a través de la sección de seguros se tenga un control riguroso sobre el pago de las primas de seguros con la finalidad de mantener al día las pólizas y así asegurar a los trabajadores y trabajadoras la obtención de los beneficios.

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

A partir de la inscripción formal del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en caso de muerte de un trabajador o trabajadora, CEPA entregará inmediatamente a las personas que dependían económicamente de él/ella, prefiriéndolas por el orden que las hubiere numerado en su Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, y para que se invierta en el sepelio del trabajador o trabajadora, una cantidad equivalente a ciento veinte días (120) de su salario básico.

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

Para los efectos de esta cláusula, ningún salario se considerará inferior a quinientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 500.00) por mes.



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

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

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

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

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

Cuando fallezcan padres o en su defecto quienes hacen las veces de tales, hijos, cónyuge o compañero(a) de vida del trabajador y trabajadora, y que tanto quienes hacen las veces de padres como dichos familiares estén debidamente registrados en su expediente personal o Contrato Individual de Trabajo respectivos, Oficina Central dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de quinientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 550.00), para cubrir gastos funerales.

El trabajador o trabajadora queda obligado a demostrar posteriormente el fallecimiento por medio de la presentación a CEPA/Oficina Central, de la certificación de la partida de defunción en todos los casos. En el caso que una trabajadora o la cónyuge o compañera de vida del trabajador haya tenido un período de cinco meses o más de embarazo, clínicamente comprobado, y la criatura muere dentro del vientre materno, o al dar a luz, la criatura fallece al momento del parto; este hecho deberá ser notificado al Departamento de Recursos Humanos de Oficina Central, con el objeto de otorgar inmediatamente al trabajador o a la trabajadora el setenta y cinco por ciento (75%) de quinientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 550.00) para gastos funerarios, quedando obligado el trabajador o la trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al Departamento de Recursos Humanos de Oficina Central.

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

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA SESENTA Y DOS: FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y EL SINDICATO.

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

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y TRES: CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

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

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

Todo documento que contenga actuaciones y diligencias sancionatorias que se instruyan, deberá ser conocido por el trabajador o trabajadora y entregado una copia a los miembros de Junta Directiva Seccional del SITTEAIES en Oficina Central y al secretario general del SITTEAIES o a quien este designare.

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



CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES.

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

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: CASOS DE CONFLICTO.

Los conflictos de carácter laboral se tratarán 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 Seccional CEPA del SITTEAIES y el respectivo representante de CEPA con el fin de encontrarle, con la urgencia del caso, la solución más inmediata, sin que en ningún caso las labores se suspendan a consecuencia de ello, debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

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

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS.

Los Representantes de CEPA/Oficina Central y el SITTEAIES, al tratar sobre asuntos laborales relacionados con el presente Contrato Colectivo, 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 SESENTA Y SIETE: CORRESPONDENCIA.

La correspondencia entre CEPA/Oficina Central y el SITTEAIES deberá cursarse entre el Gerente General o a quien éste designe y el Secretario General o su designado en Oficina



[Handwritten signature]



[Handwritten mark]



Central o entre quienes hagan sus veces. Las partes se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia dentro de los ocho días hábiles contados a partir de su recepción.

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO.

CEPA Oficina Central entregará a la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES dentro de los sesenta días contados a partir de la inscripción del presente Contrato, doscientos (200) ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES, y para los trabajadores y trabajadoras que laboran en y para Oficina Central.

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO.

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico derivados de la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato, serán sometidos por las partes a lo dispuesto en el artículo cuatrocientos setenta y uno y siguientes del Código de Trabajo.

CLÁUSULA SETENTA: 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. CEPA Oficina Central y el SITTEAIES se obligan a darle estricto cumplimiento a todas y cada una de las cláusulas del presente Contrato Colectivo, al Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral en vigencia.

CLÁUSULA SETENTA Y UNO: REGLAMENTACIONES FUTURAS.

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

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

CLÁUSULA SETENTA Y DOS. SALARIOS.

CEPA y el SITTEAIES, con el objeto de favorecer las condiciones económicas de los trabajadores y trabajadoras en Oficina Central, acuerdan para estos un aumento salarial de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50.00) a partir de la inscripción formal del presente contrato colectivo de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Estub



NR

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: NIVELACIÓN SALARIAL.

Con el objeto de garantizar el derecho constitucional que establece que a igual trabajo debe corresponder una igual remuneración al empleado, CEPA y el SITTEAIES acuerdan una nivelación salarial para los trabajadores y trabajadoras en Oficina Central, la cual se realizará de la siguiente manera:

- a) Nivelación salarial a los trabajadores y trabajadoras de la Comisión con salarios inferiores a los setecientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$700.00), esta se realizará bajo la aplicación de las siguientes reglas: primero, se tomará como punto de referencia el salario mayor de cada uno de los cargos a afectar; segundo, los trabajadores y trabajadoras que tengan salario por debajo de esos montos serán nivelados hasta un máximo de la suma mayor de cada cargo; tercero, la nivelación salarial se hará efectiva a partir del uno de octubre de dos mil dieciséis.

- b) Nivelación salarial a los trabajadores y trabajadoras de la Comisión con salarios superiores a los setecientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$700.00) e inferiores a los un mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$1,500.00), para estos se aplicarán las mismas reglas del literal anterior, con excepción de que la nivelación salarial se hará efectiva a partir del uno de enero de dos mil diecisiete.

- c) Nivelación salarial a los trabajadores y trabajadoras de la Comisión con salarios iguales o mayores a los un mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$1,500.00), el cual se realizará aplicando la misma regla enunciada en el literal a, de esta misma cláusula, con excepción que esta será de forma gradual a partir del segundo semestre del año dos mil diecisiete, previo el análisis de cada puesto de trabajo por parte de CEPA en consulta con el SITTEAIES.

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: VIGENCIA Y APLICACIÓN

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha de su inscripción formal en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y su plazo será de dos años, el cual será prorrogable siempre y cuando una de las partes no presente la solicitud de revisión del mismo. En caso de ponderar la revisión del presente contrato esta se solicitará en el plazo de sesenta días anteriores a la fecha de su vencimiento.

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: CLÁUSULA TRANSITORIA

Que es acuerdo de CEPA Oficina Central y del SITTEAIES, por razones de equidad y justicia social, armonizar con la legislación laboral la situación de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en y para Oficina Central bajo la dependencia de sociedades contratistas y quienes a la fecha tienen la calidad de tercerizados, siendo oportuno la incorporación como trabajadores permanentes de CEPA Oficina Central, mediante el proceso





de selección y contratación de personal conforme con las normativa aplicable a la Comisión y al presente contrato colectivo de trabajo, en este contexto, las partes acuerdan:

Que los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad laboran en y para CEPA/Oficina Central bajo la modalidad OUTSOURCING serán incorporados como trabajadores y trabajadoras permanentes de CEPA-Oficina Central a partir del uno de enero del dos mil diecisiete, desempeñando los cargos y funciones que Cepa/Oficina Central les asigne a partir de la contratación. En el nuevo vínculo laboral le será aplicado a estos trabajadores todas las disposiciones del presente contrato a excepción de: Prima Especial, Compensación por Retiro Voluntario, Seguro Médico Hospitalario y Ayuda Familiar; prestaciones que empezarán a gozar a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.

Se garantizará que los y las trabajadoras que se incorporen de carácter permanente a Cepa/Oficina Central a partir del uno de enero del dos mil diecisiete mantendrán el mismo salario que se encuentren devengando al momento de su contratación.

Cepa, en coordinación con el SITTEAIES actualizará los perfiles de los puestos de trabajo. El SITTEAIES velará porque en el proceso de contratación se respeten los derechos laborales de las y los trabajadores, y es potestad del SITTEAIES presentar las inconformidades a decisiones que violenten los derechos antes mencionados.

Cepa/Oficina Central no reconocerá la antigüedad de las y los trabajadores durante el tiempo que estuvieron laborando de forma tercerizada. Consecuentemente su antigüedad laboral será contabilizada a partir del uno de enero de dos mil diecisiete.

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

San Salvador 19 de agosto de 2016.



37

1	Introduction
2	Chapter 1: The History of Mathematics
3	Chapter 2: The Foundations of Mathematics
4	Chapter 3: The Development of Mathematics
5	Chapter 4: The Philosophy of Mathematics
6	Chapter 5: The Applications of Mathematics
7	Chapter 6: The Future of Mathematics
8	Conclusion
9	Bibliography
10	Index