

Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma
Puerto de Acajutla



Contrato Colectivo de Trabajo por
Establecimiento Puerto de Acajutla
CEPA-ASTCEPA

2017 – 2019



En el Puerto de Acajutla, Ciudad de Acajutla y Departamento de Sonsonate, a las diez horas con treinta minutos del treinta de diciembre 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; y con Número de Identificación Tributaria cero seis uno cuatro – uno ocho cero cuatro seis tres – cero cero nueve – cinco, 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) Certificación del 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 Acuerdo Vigésimoprimer, del Acta número dos mil ochocientos veintisiete, de la sesión de Junta Directiva de CEPA, llevada a cabo el día veintidós de diciembre 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 la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA) 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 **GUSTAVO ADOLFO CORLETO RUÍZ**, de nacionalidad salvadoreña, de cuarenta y cuatro años de edad, empleado, del domicilio de Acajutla, Departamento de Sonsonate, con Documento Único de Identidad número cero uno uno ocho tres tres tres cero - uno, y Número de Identificación Tributaria cero tres uno cinco – tres cero cero seis siete dos – uno cero uno – uno, actuando en mi calidad de Secretario General de la Junta Directiva General y Representante Legal de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA, que se abrevia ASTCEPA, asociación profesional de trabajadores y trabajadoras, con personalidad jurídica, del domicilio de Acajutla, Departamento de Sonsonate, personaría que legitimo con la siguiente documentación: a) Estatutos de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (ASTCEPA), publicados en el Diario Oficial número CINCUENTA Y CINCO, Tomo número TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS, de fecha diecinueve de marzo de dos mil diez; b) Credencial extendida el once de enero del año dos mil dieciséis, por el licenciado Vladimir Stalin Marciano Meléndez, Jefe Ad Honorem del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la que consta que el señor Gustavo Adolfo Corleto Ruíz fue electo Secretario General de la Junta Directiva General del ASTCEPA, para el período comprendido del dos de enero de dos mil dieciséis al uno de enero de dos mil diecisiete, a quien le corresponde, conjunta o separadamente con el Secretario de Organización y Estadísticas y con el Secretario Primero de Conflictos, la representación judicial y extrajudicial de la mencionada Asociación; y c) Certificación del acta número cincuenta y ocho de la celebración de la Asamblea General Extraordinaria de las afiliadas y afiliados a ASTCEPA, extendida el veintiséis de diciembre del año dos mil dieciséis por el señor Gustavo Adolfo Corleto Ruíz, Secretario General de la Junta Directiva de la referida Asociación Sindical, de la cual consta la aprobación de todo negociado como Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Puerto de Acajutla; 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 POR ESTABLECIMIENTO PUERTO DE ACAJUTLA**, 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 seis capítulos, setenta y cinco cláusulas, estructurado en

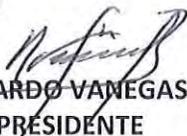




los siguientes capítulos: CAPÍTULO I: NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO; CAPÍTULO II: CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL; CAPÍTULO III: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL; CAPÍTULO IV: PRESTACIONES ECONÓMICAS; CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES; CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES GENERALES. Sin más que hacer constar se cierra la presente, que está redactada e impresa en triplicado y consta de dos hojas, todas numeradas, firmadas y selladas por los otorgantes en las calidades en que actuamos.

POR CEPA:




NELSON EDGARDO VANEGAS RODRÍGUEZ
PRESIDENTE

POR ASTCEPA:




GUSTAVO ADOLFO CORLETO RUIZ
SECRETARIO GENERAL

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



[Handwritten signature]

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 de la Asociación, 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 y la Asociación	2
Cláusula 6	Respeto Mutuo y Obediencia	3
Cláusula 7	Representantes Patronales y/o Empleados de Confianza	3
Cláusula 8	Formalidades para la Contratación de Trabajadores y Trabajadoras	4
Cláusula 9	Ejecución del Trabajo	4
Cláusula 10	Jornada de Trabajo, Horarios y Turnos	5
Cláusula 11	Horas Destinadas a las Comidas	6
Cláusula 12	Cumplimiento de Horarios y Período de Gracia	7
Cláusula 13	Trabajo en Tiempo Extraordinario	7
Cláusula 14	Descanso Semanal	8
Cláusula 15	Días de Asueto	8
Cláusula 16	Permisos y Licencias	9
Cláusula 17	Justificación de Inasistencia al Trabajo	12
Cláusula 18	Uniformes, Equipos y Herramientas	13
Cláusula 19	Conservación de los Implementos del Trabajo	16
Cláusula 20	Capacitación	17
Cláusula 21	Expedientes Personales	19
Cláusula 22	Clasificación y Valoración de Puestos	19
Cláusula 23	Interinato	19
Cláusula 24	Plazas Nuevas	20
Cláusula 25	Derecho de Participación en Concurso para Plaza Nueva o Vacante	20
Cláusula 26	Procedimiento para Realizar Nombramientos en Plazas Nuevas y Plazas Vacantes	21



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

Rafael...



Cláusula 27	Término de Prueba	22
Cláusula 28	Traslado y Permuta de Personal	22
Cláusula 29	Autorización de Descuentos	23
Cláusula 30	Obligaciones y Prohibiciones Generales	23

CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Cláusula 31	Seguridad y Salud Ocupacional	24
Cláusula 32	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional	24
Cláusula 33	Responsabilidad por Riesgos Profesionales	24
Cláusula 34	Clínica Médica	25
Cláusula 35	Mantenimiento de Botiquines	25

CAPÍTULO IV

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Cláusula 36	Recargos Adicionales por Labores no Contractuales	25
Cláusula 37	Trabajo Extraordinario y su Remuneración	26
Cláusula 38	Vacaciones	27
Cláusula 39	Prima Especial	27
Cláusula 40	Aguinaldo	28
Cláusula 41	Ayuda para Compra de Medicinas	29
Cláusula 42	Ayuda Familiar para Compra de Útiles Escolares	29
Cláusula 43	Viáticos	29
Cláusula 44	Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes	30
Cláusula 45	Indemnizaciones	31
Cláusula 46	Compensación por Vejez o Invalidez	31
Cláusula 47	Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora	31
Cláusula 48	Seguro de Vida Colectivo	32
Cláusula 49	Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora	32
Cláusula 50	Ayuda en Caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora	33
Cláusula 50-A	Salarios	33

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula 51	Becas	33
-------------	-------------	----



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



[Handwritten signature]

Cláusula 52	Transporte	34
Cláusula 53	Estacionamiento para Vehículos de los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa	34
Cláusula 54	Fianza de Fidelidad	34
Cláusula 55	Atención Médica para Hijos e Hijas de los Trabajadores y Trabajadoras .	35
Cláusula 56	Inamovilidad Sindical	35
Cláusula 57	Permiso para Actividades Sindicales	36
Cláusula 58	Retención de Cuotas Sindicales.....	36
Cláusula 59	Aportación para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales	37
Cláusula 60	Visitas Sindicales	37
Cláusula 61	Secretaria de ASTCEPA	37
Cláusula 62	Mantenimiento del Local Sindical	37
Cláusula 63	Colaboración para la Movilización de Directivos de ASTCEPA	38
Cláusula 64	Tablero Sindical	38

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 65	Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y la Asociación	38
Cláusula 66	Casos de Infracciones y Sanciones	39
Cláusula 67	Prescripción de Sanciones	39
Cláusula 68	Correspondencia	39
Cláusula 69	Casos de Conflicto	39
Cláusula 70	Derecho de Asesores y Apoderados	40
Cláusula 71	Ejemplares del Contrato Colectivo	40
Cláusula 72	Interpretación del Contrato	40
Cláusula 73	Aplicación preferente de la Ley	40
Cláusula 74	Reglamentaciones Futuras	40
Cláusula 75	Vigencia y Aplicación	41



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



[Handwritten signature]

CAPÍTULO I. NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, institución de derecho público, con carácter autónomo y con personalidad jurídica, con domicilio principal en la ciudad de San Salvador y la Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Asociación profesional de trabajadores y trabajadoras con personalidad jurídica, con domicilio en la ciudad de Acajutla, Departamento de Sonsonate; tiene por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán la relación laboral entre la Comisión y los trabajadores y trabajadoras permanentes que prestan sus servicios en el Puerto de Acajutla, así como los derechos y obligaciones de la Comisión, en lo relativo al establecimiento Puerto de Acajutla y los de la Asociación Sindical.

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

CLÁUSULA NÚMERO DOS: ÁMBITO DE APLICACIÓN - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras vinculados directamente con CEPA para laborar en el Puerto de Acajutla, sean estos permanentes o eventuales, indistintamente de la modalidad del vínculo laboral, tales como: contratos individuales de trabajo permanentes, a plazo o por Ley de Salarios.

Quedan excluidos de este Contrato:

- a) Aquellas personas vinculados bajo la prestación de servicios profesionales, entendiéndose por éste, aquellas que impliquen prestación de servicios técnicos profesionales en las cuales no exista subordinación y dependencia y sean destinados a tareas puntuales.
- b) Aquellos vinculados bajo la modalidad de contratos de suministro de mano de obra y/o cualquier otro originado de un contrato que tienen como base legal la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública. Asimismo les serán aplicables los beneficios del presente contrato, el Reglamento Interno de Trabajo del Puerto de Acajutla, las disposiciones legales, administrativas y las prestaciones sociales que la Junta Directiva de la Comisión autorice de manera especial para sus trabajadores y trabajadoras, y que no contravengan el presente contrato.

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente del Puerto de Acajutla con el Contrato Colectivo de Trabajo, en los primeros ciento veinte días de la vigencia del





Alfonso...
2024

éste, el documento será elaborado por la Empresa conjuntamente con la participación de la Asociación, para que posteriormente se someta a aprobación de la autoridad competente.

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

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

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

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

La Comisión se abstendrá de ejecutar por medios directos o indirectos, discriminaciones a los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados, o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 ordinal 5° del Código de Trabajo.

CLÁUSULA CUATRO: ESTABILIDAD LABORAL – SUSTITUCIÓN PATRONAL.

CEPA garantizará la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del Puerto de Acajutla, en armonía con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales ratificados por El Salvador que regulan y reconocen derechos laborales.

La sustitución patronal no será causal de terminación de la relación laboral ni afectará los derechos, prestaciones sociales y beneficios de los trabajadores y trabajadoras originados por la prestación de sus servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto; dicha sustitución en caso que ocurriese, se regirá por lo dispuesto en el artículo 6 del Código de Trabajo.

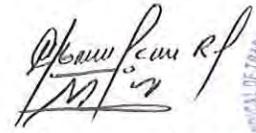
En cuanto a los juicios o conflictos laborales pendientes, en caso de sustitución patronal, se estará a lo preceptuado en el artículo 609 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II. CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL

CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN Y LA ASOCIACIÓN.

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, coordinación, dirección, planificación, ejecución y control de todas sus operaciones, la introducción de nuevos métodos de trabajo y también el derecho de





establecer nuevas formas referentes a la operación de sus plantas, equipos y toda clase de bienes de la misma, lo mismo que la seguridad de todos esos procedimientos y bienes.

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



La introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología no debe afectar la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras. En caso que la afecte, la Comisión lo comunicará a la Asociación con antelación, a efecto de que ésta tenga conocimiento de los mismos y en el lapso de siete días hábiles a partir del día de la comunicación pueda hacer las correspondientes observaciones, con la finalidad que en la ejecución de estos cambios, se respeten los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados.

CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y OBEDIENCIA.

Los trabajadores, trabajadoras y jefes se guardarán mutuamente respeto y consideración, absteniéndose de maltratarse de obra o de palabra.

Los trabajadores y trabajadoras acatarán las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo.

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

Quedan excluidos de esta responsabilidad los trabajadores y trabajadoras que hayan resultado afectados por estos siniestros y su presencia sea indispensable en el auxilio a su familia, de igual manera se aplicarán las excepciones legales al incumplimiento de esta obligación. Es facultativo de la empresa constatar la afectación a la que haga referencia el trabajador.

CLÁUSULA SIETE: REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA.

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

a) REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA:

Gerente del Puerto; Jefes de Departamento, Secciones y Unidades; Asimismo se considerarán dentro de esta misma categoría, todas aquellas personas que interinamente desempeñen los cargos





antes mencionados, aunque no se encuentren nombradas en la plaza correspondiente; este interinato no impedirá su participación en la Junta Directiva de la Asociación.

b) EMPLEADOS DE CONFIANZA:

Pilotos Prácticos; Secretarías de Gerencia y Departamentos; Colector Pagador; Encargado del Fondo Circulante; Analistas de Gestión.

CEPA respetará el derecho de ser afiliado a la Asociación a los representantes patronales y/o empleados de confianza.

Asimismo la Comisión y la Asociación acuerdan que las personas que ostenten los siguientes cargos no podrán ser parte de la Junta Directiva de la Asociación: Gerente del Puerto; Jefes de Departamento, Secciones y Unidades; Pilotos Prácticos; Secretarías de Gerencia y Departamentos; Colector Pagador; Encargado del Fondo Circulante y Analistas de Gestión.

CLÁUSULA OCHO: FORMALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Los contratos individuales de trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la Comisión, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo literales a) y b) e inciso último del Art. 25 del Código de Trabajo.

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

CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

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

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

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



Manuel R. V.



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

CLÁUSULA DIEZ: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS.

En los trabajos sujetos a horarios la jornada ordinaria diurna no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales y siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales para personal que labora en turno nocturno.

En tareas peligrosas e insalubres, la jornada y semana laboral ordinarias no podrán exceder de siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales, si fueren diurnas, ni de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales si fueren nocturnas.

Son labores peligrosas e insalubres las establecidas por la Ley y normas internacionales aplicables.

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

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

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

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

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

Horario Administrativo en jornada peligrosa e insalubre: De lunes a jueves de 7:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 16:00 horas, y viernes de 7:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 15:00 horas.

Horarios y Turnos Operativos:

“A”: de 7:00 a 15:00 horas;

“B”: de 15:00 a 23:00 horas;

“C”: de 23:00 a 7:00 horas.

Horarios y Turnos Operativos en Jornada Peligrosa e Insalubre:

“A” de 07:00 a 14:00 horas;

“B” de 15:00 a 22:00 horas;



"C" de 23:00 a 05:00 horas.



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

Cuando un trabajador o trabajadora a quien le corresponda desempeñar un turno asignado no se presente a laborar por cualquier circunstancia, el jefe inmediato evaluará la necesidad de dar continuidad o no a las labores, en caso de ser pertinente esa continuidad, llamará a un trabajador o trabajadora emergente, o dará oportunidad al trabajador o trabajadora saliente del turno inmediato anterior, para que efectúe el turno de que se trate.

No obstante, lo acotado anteriormente se exceptúa de la regla, los siguientes cargos a los cuales deberá garantizarse continuidad permanente: Patrón de Remolcador, Maquinista, Timonel de Remolcador, Supervisor de Estiba y Desestiba, Supervisor de Buques y Muelles, Oficinista de Buques y Muelles, Agente de Seguridad, Utilero, Bombero, Supervisor de Prevención de Riesgos, Operador de Torre de Control, Supervisor de Equipos Portuarios, Supervisor de Seguridad Portuaria y Jefe de Turno de Bomberos.

Para el caso de los Pilotos Prácticos y Guardalmacenes, el jefe inmediato, o quien haga sus veces, determinará la necesidad de programarlos, en función de la información disponible la cual deberá tener la mayor certeza posible, a fin de garantizar el servicio de atraque y desatraque, y la atención en Patios y Bodegas.

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

Todas las disposiciones de la presente cláusula podrán afectarse por casos fortuitos o de fuerza mayor.

En los casos que dos o más trabajadores coincidieran en cambiar su respectivo rol de turno, éstos deberán solicitarlo a su jefe inmediato, quien deberá resolver en función de satisfacer las necesidades del Puerto.

CLÁUSULA ONCE: HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS.

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

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

Turno "A" de las 12:00 a las 12:30 horas;

Turno "B" de las 19:00 a las 19:30 horas;

Turno "C" de la 1:00 a la 1:30 horas;



Paulo R.F.
12.2



No obstante lo anterior, dada la naturaleza de los servicios operativos del Puerto de Acajutla, cuando las circunstancias lo requieran como en los casos de ataque/desataque de una embarcación, emergencia o imprevistos, el jefe inmediato establecerá el momento de pausa oportuna para que los trabajadores y trabajadoras puedan descansar y tomar sus alimentos, dicha pausa podrá estar comprendida en el lapso de las 11:30 a las 13:30 horas, en caso del almuerzo y entre 18:30 a las 20:30 horas para la cena, en ningún caso la pausa podrá exceder de treinta minutos a los que se refiere esta cláusula y no alterará la marcha normal de las labores.

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

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

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

CLÁUSULA DOCE: CUMPLIMIENTO DE HORARIOS Y PERÍODO DE GRACIA.

Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, la empresa les concederá un período de gracia de cinco minutos diarios, sin exceder de quince minutos a la semana, sin perder el derecho a la remuneración completa de su jornada y el descanso semanal respectivo.

Si el trabajador o trabajadora excediere de quince minutos en llegadas tardías a la semana, se le aplicarán los descuentos al tiempo no laborado.

CLÁUSULA TRECE: TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO"

El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

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

De conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto de la cláusula diez "Jornada de Trabajo, Horarios y Turnos", y considerando las necesidades operativas y administrativas del Puerto, en las labores de atención a usuarios, los cargos Operativos o Administrativos en labores calificadas como peligrosas y/o insalubres tendrán autorizada horas extraordinarias en adición a su jornada ordinaria peligrosa y/o insalubre hasta completar una jornada de ocho horas diurnas o nocturnas según el caso.





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

El pago de tiempo extraordinario podrá hacerse simultáneamente con el pago de otras prestaciones establecidas dentro del presente Contrato Colectivo de Trabajo u otras que por decreto legislativo o por acuerdo de Junta Directiva de CEPA se concedan.

CLÁUSULA CATORCE: DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso semanal remunerado por cada semana laboral.

El día de descanso semanal será el domingo para quienes laboran en horario administrativo; y para los trabajadores y trabajadoras en turnos operativos se establecerá un día el cual podrá recaer en días diferentes dependiendo de la asignación de los turnos a cada trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras en los respectivos roles de trabajo elaborados y aprobados por el jefe inmediato y comunicado oportunamente a aquéllos/as.

El Puerto dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, con un mes de anticipación, los roles de turnos correspondientes, el cual podrá ser modificado por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, o por condiciones especiales generadas por el comportamiento de las operaciones. Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la remuneración del día de descanso semanal.

CLÁUSULA QUINCE: ASUETOS.

Los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por CEPA, bajo las modalidades de contrato permanente o a plazo para prestar servicios en el Puerto de Acajutla, gozarán de asueto remunerado con salario básico los días siguientes:

- a) Primero de enero, festividad de año nuevo;
- b) Miércoles, jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de mayo, Día del Trabajo;
- d) Diez de mayo, Día de la madre;
- e) Día de la Santísima Trinidad (Festividad Local);
- f) Diecisiete de junio, Día del Padre;
- g) Cinco y seis de agosto, Festividad del Salvador del Mundo;
- h) Quince de septiembre, Día de la independencia;
- i) Dos de noviembre, Día de los difuntos;
- j) Veinticuatro y veinticinco de diciembre, Festividad de la Navidad;



k) Treinta y uno de diciembre, Fiesta de Fin de Año; y

l) Los días que por decreto legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

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

CLÁUSULA DIECISÉIS: PERMISOS Y LICENCIAS.

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

a) Para cumplir las obligaciones familiares, que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañero(a) de vida o de los familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; lo mismo cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que aparezcan nominados en el respectivo registro de personal del Puerto de Acajutla. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el Puerto únicamente pagará el equivalente al salario ordinario de tres días en cada mes calendario.

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

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

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

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

c) Por contraer matrimonio civil y/o religioso el trabajador o trabajadora tendrá derecho al goce de cinco días consecutivos de permiso con goce de salario.

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

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





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

d) A los trabajadores y trabajadoras que realizan o inicien estudios en cualquier institución de enseñanza básica, técnica o superior, avalada por el Ministerio de Educación, se les concederá permiso con goce de salario hasta por dos horas diarias, o hasta ocho horas en días sábado o domingo, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso con la certificación de la institución respectiva, en donde conste el horario de clases.

El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada de trabajo.

El permiso de hasta dos u ocho horas según sea el caso, comprende el tiempo de transporte y la actividad académica; y la cantidad de tiempo que se conceda dependerá del horario de clases del interesado.

Para mantener dicho beneficio, el trabajador o trabajadora, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente, deberá entregar una constancia de asistencia mensual emitida, suscrita y sellada por el centro educativo de que se trate, al Departamento de Recursos Humanos.

En caso que el trabajador o trabajadora incumpla este requerimiento, facultará a la Administración del Puerto para que efectúe el descuento del tiempo no justificado.

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

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

Si no existiere interés del Puerto, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, pero sin goce de salario; en todo caso los trabajadores y trabajadoras conservarán los derechos inherentes a su cargo, pero el lapso de duración de la beca no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho para el goce de prestaciones;

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

En ningún caso la licencia excederá de doce días laborales por trabajador o trabajadora por cada año calendario.



Alfonso Cruz Rf
AL



La Asociación, en virtud de la naturaleza de los servicios que presta el Puerto, reconocida en el inciso quinto de la cláusula diez de este Contrato Colectivo, se compromete a utilizar este permiso con la mayor razonabilidad.

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

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

i) Para realizar actividades de índole personal, para este caso deberá previamente solicitar ante el jefe inmediato para efectos de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario.

El Jefe inmediato consultará al Departamento de Recursos Humanos del Puerto sobre la disponibilidad de tiempo de las licencias del trabajador o trabajadora con base en los días estipulados en el párrafo anterior.

Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio.

En aquellos casos que por las necesidades propias del Puerto y por una causa comprobable, el Jefe Inmediato no pueda otorgar dicho permiso, se notificará al trabajador o trabajadora y a la Asociación el motivo por el cual se ésta denegando la solicitud.

A efectos de documentar el respectivo formulario de permiso, la justificación de este deberá expresar únicamente "Permiso de Índole Personal, con base en la cláusula dieciséis literal i del Contrato Colectivo por establecimiento del Puerto de Acajutla"

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

El trabajador o trabajadora que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, quedará cesante de su cargo, sin ninguna responsabilidad para la Empresa.

Si hubiere trabajador o trabajadora sustituto/a desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida;

k) Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando su trabajo y necesite ausentarse durante la respectiva jornada por causa justificada, deberá solicitar permiso al Jefe Inmediato, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario indispensable concederlo.



Alfonso R. P.
M. J.



l) En los casos de maternidad de la esposa o compañera de vida legalmente inscrita en el registro de beneficiarios o dependientes de la empresa, el trabajador tendrá derecho hasta tres días de licencia, con goce de sueldo.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DIECISIETE. JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO.

Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) El goce de vacaciones, permisos concedidos y 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 cualquier motivo, deberá dar aviso a su jefe inmediato en la Empresa por cualquier medio, comunicando la causa que le impide presentarse al trabajo.

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



CLÁUSULA DIECIOCHO. UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTA.

Aban Kump
Mir



La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras, excepto al Gerente de la Empresa, cuatro uniformes en el primer semestre del año de acuerdo a la tabla siguiente: -



	Cargos	Uniforme a Dotar
Personal Masculino		
a)	Oficinistas de las Secciones Contabilidad, Facturación, Colector Pagador, Encargado del Fondo Circulante.	Tres camisas de vestir manga corta color blanco, una camisa tipo polo con bolsa color blanco manga corta, todas con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones de vestir color azul negro sin logo.
b)	Jefes de la Sección Facturación, de la Unidad Estadísticas y Liquidaciones y Asistente Técnico de Atraque y Desatraque.	Cuatro camisas de vestir color blanco manga corta, con logo de CEPA y cuatro pantalones de vestir color azul negro sin logo.
c)	Jefes de las Secciones de Contabilidad y de Buques y Muelles.	Cuatro camisas de vestir color blanco manga larga, con logo de CEPA y cuatro pantalones de vestir color azul negro sin logo.
d)	Patrón de Remolcador	Tres camisas tipo polo color azul negro manga corta con bolsa, una camisa de vestir color blanco manga corta, todas con logo de CEPA y cuatro pantalones tipo jeans con logo de CEPA.
e)	Maquinista y Timonel de Remolcador	Dos camisas tipo polo color gris manga larga con bolsa y dos tipo polo color gris manga corta con bolsa, todas con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones tipo jeans con logo de CEPA.
f)	Mecánico de Remolcador, Guardalmacén de Gráneles, Guardalmacén de Bodega 4, Supervisor de Equipos Portuarios, Gasolinero, Ordenanza, Encargado de Taller Obra de Banco, Motorista.	Cuatro camisas tipo polo color gris manga corta con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones de lona tipo jeans con logo de CEPA.
g)	Supervisor de Buques y Muelles, Supervisor de Estiba y Desestiba, Supervisor de Mantenimiento de Sección Mecánica, Supervisor General Área Eléctrica, Supervisor de Prevención de Riesgos	Cuatro camisas tipo polo color gris manga larga con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones de lona tipo jeans con logo de CEPA.
h)	Utilero	Dos camisas tipo polo color gris manga larga, dos camisas de tela de Macarthur con cinta



Manuel R. P.
M. R. P.
 COMISION EJECUTIVA PORTUARIA
 2018

		reflectiva todas con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones de lona tipo jeans con logo de CEPA.
i)	Analista Programador y Técnico en Soporte Informático.	Dos camisas tipo polo color gris manga corta y dos camisas de vestir color blanco manga corta todas con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones de lona tipo jeans con logo de CEPA.
j)	Analista de Gestión, Jefe de Sección Análisis de Gestión, Jefe de Sección Seguridad Portuaria, Jefe del Departamento Administrativo, Oficinista de Almacén de Materiales, Encargado del Archivo Periférico y Activos Fijos, Oficinista de Buques y Muelles, Operador de Torres de Control, Guardalmacén Patio de Vehículos, Guardalmacén Patio de Contenedores, Guardalmacén Bodega 3, Jefe de Departamento de Mantenimiento, Supervisor de Proyectos de Inversión, Jefe de Sección Mecánica, Jefe de Sección Eléctrica, Jefe del Departamento de Recursos Humanos.	Cuatro camisas de vestir color blanco manga corta con logo de CEPA en la bolsa y cuatro pantalones lona tipo jeans con logo de CEPA.
k)	Jefe del Departamento de Operaciones, Jefes de las Secciones: Informática, Atraque y Desatraque, Almacenes y Equipos, Obras Civiles, Alto Rendimiento, Prevención de Riesgos. Técnico de Obras Civiles, Piloto Práctico y Supervisores de Mantenimiento de las Secciones Obras Civiles y Eléctrica.	Cuatro camisas de vestir color blanco manga larga con logo de CEPA y cuatro pantalones de lona tipo jeans con logo de CEPA.
l)	Médico	Cuatro camisas de vestir color blanco manga corta con logo de CEPA, cuatro pantalones de lona tipo jeans y una gabacha médica con logo de CEPA.
m)	Supervisor de Seguridad Portuaria	Cuatro camisas de vestir color blanco manga corta con solapas y chapetas con logo de CEPA, cuatro camisetas color blanco, una gorra tipo francesa con el lema "Seguridad Portuaria", cuatro pantalones de vestir color negro, un pin metálico con logo de CEPA, dos



Manuel R. J.
M. A.



		emblemas metálicos con figura de laureles, una porta nombres, cuatro caponas color negro, cuatro escarapelas con logo de CEPA y un cincho con logo de CEPA en la hebilla.
n)	Agente de Seguridad	Cuatro camisas de vestir color celeste manga corta con solapas y chapetas con logo de CEPA, cuatro camisetas color blanco, una gorra tipo francesa con el lema "Seguridad Portuaria", cuatro pantalones de vestir color negro, un pin metálico con logo de CEPA, dos emblemas metálicos con figura de laureles, un porta nombres, cuatro caponas color negro, cuatro escarapelas con logo de CEPA y un cincho con logo de CEPA en la hebilla.
o)	Jefe de Turno de Bombero	Cuatro camisas de vestir color blanco manga corta con solapas y chapetas con logo de CEPA, cuatro pantalones de vestir color azul negro, un overol manga larga color negro con cinta reflectiva y cuatro escarapelas con el logo de bomberos.
p)	Bombero	Cuatro camisas de vestir color celeste manga corta con solapas y chapetas con logo de CEPA, cuatro pantalones de vestir color azul negro, un overol manga larga color negro con cinta reflectiva y cuatro escarapelas con el logo de bomberos.
Personal Femenino		
a)	Enfermera	Cuatro chaquetas y cuatro pantalones de vestir, todos de color blanco.
b)	Secretaria bilingüe, secretarias, oficinistas, secretaria de ASTCEPA, colaboradora de la Unidad de Estadísticas y Liquidaciones.	Cuatro sacos, cuatro blusas, tres pantalones de vestir, una falda, un jeans de lona color azul con logo de CEPA, y una blusa tipo polo, color blanco manga corta, con logo de CEPA.
c)	Abogada, Jefe de Unidad Almacén de Materiales, Analista de Sistemas, Jefe de Sección Servicios de Apoyo, Jefe de Sección Control de Personal.	Dos blusas de vestir manga corta color blanco, dos blusas de vestir manga corta color azul oscuro todas con logo de CEPA y cuatro jeans de lona color azul con logo.

Al personal Administrativo se le proporcionará un par de zapatos de vestir color negro y para el personal femenino un par de zapatos color negro, cerrados y con tacón con una altura máxima de cinco centímetros y para la enfermera el calzado color blanco que corresponda a su cargo.



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

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

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

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

Asimismo, con base en las necesidades de cada área de trabajo, el Puerto proporcionará anualmente a los trabajadores y trabajadoras equipo de seguridad, como: botas, overoles, gabachas, guantes, mascarillas, capas para lluvia (excepto al personal femenino a quienes se les proporcionara un paraguas con logo de CEPA), anteojos, chalecos reflectivos, protectores de oídos, linternas de mano, gorras, cascos, radio de comunicación, cinturones con funda, arneses y otros que fuesen necesarios de conformidad a la índole de las labores que realicen los trabajadores y trabajadoras y a lo dispuesto en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

En caso de deterioro del equipo por causas del normal desempeño de su cargo la Empresa repondrá el equipo de protección contra entrega del equipo dañado; en caso de pérdida del equipo, el jefe inmediato superior solicitará la reposición del equipo previo análisis de la causa del extravío.

Para todo lo dispuesto en el párrafo anterior así como la adquisición de calzado y uniformes, el Puerto elaborará las bases de licitación conjuntamente con un representante designado por la Asociación, quienes procuraran que las especificaciones técnicas garanticen el confort y durabilidad de los bienes.

El delegado de la Asociación designado será propuesto para formar parte de la Comisión Evaluadora de Ofertas (CEO).

CLÁUSULA DIECINUEVE: CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

Los trabajadores y trabajadoras se obligan:

- a) restituir a la Empresa en el mismo estado en que se les entregó, los materiales que se les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación; y
- b) A conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas propiedad de la Empresa que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro causado

Manuel R.F.
M.A.



por el uso natural de los mismos, del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.

Los trabajadores y trabajadoras responderán por los objetos arriba mencionados, cuando los extravíen o dañen. Cuando se realice una investigación para determinar lo anterior, se deberá garantizar el derecho de audiencia del trabajador o trabajadora involucrado y éste estará obligado a cooperar en dicha investigación.

Si del resultado de la investigación se comprueba la responsabilidad del trabajador o trabajadora, ésta comprenderá el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse la pérdida, previo al valúo respectivo.

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

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

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

CLÁUSULA VEINTE: CAPACITACIÓN.

La Empresa elaborará, con la participación de las jefaturas y trabajadores, un Plan Anual de Capacitación y Desarrollo para su personal, tomando en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) Cada jefe de departamento y/o sección deberá reunirse con su personal inmediato subalterno para establecer las necesidades de capacitación de su área, debiendo priorizarlas en función de lograr los resultados más inmediatos posibles, definiendo para cada necesidad los cursos o seminarios a impartirse, la recurrencia de los mismos si es necesario, el listado de participantes, debiendo procurar que los cargos de las personas propuestas obedezcan a la idoneidad de la capacitación.
- b) El Departamento de Recursos Humanos consolidará y analizará las solicitudes de capacitación de cada departamento y/o sección con el propósito de elaborar el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo para aprobación de la Gerencia Portuaria a efecto de ser incorporado en el Plan Anual de Compras del Presupuesto del Puerto.
- c) El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de la implementación y seguimiento del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo.

El Puerto de Acajutla otorgará a los trabajadores y trabajadoras las facilidades necesarias cuando sean designados a participar en dichos eventos y éstos estarán en la obligación de asistir cuando sean convocados.

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



Juan Luis Rf
M. A.



No obstante, en el caso excepcional que un trabajador tuviere que ser programado para ser capacitado y no pueda gozar de ningún día para descansar de acuerdo a su rol semanal de trabajo, la empresa le garantizará un día de descanso compensatorio.

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

En caso de introducirse nuevas tecnologías, la Empresa proporcionará la capacitación necesaria a su personal, a efecto de que éste cuente con los conocimientos adecuados para la eficaz operación de los nuevos equipos, maquinarias, sistemas o métodos de trabajo que se hayan introducido, con el objeto de mantener la óptima calidad de los servicios.

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

A la Asociación le asistirá el derecho de conocer el listado de participantes en cada una de las capacitaciones a fin de determinar con la Gerencia Portuaria la lista final de participantes.

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

- a) Coordinar con el jefe inmediato del trabajador o trabajadora en lo concerniente a que las prácticas no afecten los roles de turnos de trabajo.
- b) Solicitar la aprobación del Jefe donde se realizarán las prácticas, quien le requerirá al trabajador(a) le demuestre que cuenta con las competencias y conocimientos formales o empíricos básicos que dicha área de trabajo requiere, a fin de preservar la salud y la seguridad física del trabajador(a), de los compañeros de trabajo del área y de la seguridad de los equipos e infraestructura de la empresa;
- c) Coordinar con la Clínica Médica, una evaluación médica al aspirante a fin de comprobar su estado de salud y condición física;
- d) Presentar al Gerente Portuario la resolución de la solicitud de las prácticas con copia al Jefe Inmediato del Trabajador y al Jefe inmediato de donde realizará las prácticas.

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

Cuando se someta a concurso una plaza vacante, el trabajador o trabajadora practicante, tendrá derecho a acceder a las pruebas teóricas y prácticas del proceso de que se trate, siempre que:

- a) Haya completado con la cantidad de horas mínimas de práctica que establecerá previamente la jefatura del departamento en que se realicen dichas prácticas o por una normativa vigente, y;
- b) El



Abu Sam Rf
M. V.



jefe del área donde se efectuaron las horas de prácticas emita un dictamen favorable respecto al desempeño del trabajador o trabajadora.

El Jefe de Recursos Humanos emitirá una resolución del resultado de las prácticas dirigida al trabajador o trabajadora, con copia a las partes involucradas y a la Asociación.



CLÁUSULA VEINTIUNO: EXPEDIENTES PERSONALES.

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

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

CLÁUSULA VEINTIDÓS: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.

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

- 1) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos y realizar estudios de clasificación y valoración de puestos; al menos cada tres años;

- 2) Asignar el salario que le corresponda a cada puesto de acuerdo a la clasificación y valoración que se efectúe;

- 3) Velar porque a cada trabajador y trabajadora se le nombre apropiadamente de acuerdo al trabajo y cargo que desempeña.

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

CLÁUSULA VEINTITRÉS: INTERINATO.

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

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

En todo caso, el trabajador interino únicamente responderá por las obligaciones y responsabilidades del cargo sustituido.



Don Juan R.F.
M. S.



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

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

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

CLÁUSULA VEINTICUATRO: PLAZAS NUEVAS.

En el caso de la introducción de nuevos métodos de trabajo, tecnología, implementación de sistemas, atención al usuario, en virtud de nuevas disposiciones de índole legal o por necesidades propias del Puerto, que requieran la incorporación de personal, éstos deberán ser contratados directamente por CEPA de forma indefinida o a plazo, en concordancia a lo dispuesto en la cláusula número dos del presente Contrato Colectivo.

Para lo anterior se notificará a la Asociación a efecto de verificar la necesidad y forma de contratación.

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

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

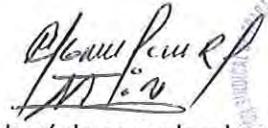
El mecanismo para el nombramiento en plaza nueva o plazas vacantes es el establecido en la cláusula veintiséis relativa al "Procedimiento para realizar nombramiento en plazas nuevas y vacantes", exceptuando aquellas que tengan las características de representante patronal y/o empleado de confianza."

CLÁUSULA VEINTICINCO: DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN CONCURSO PARA PLAZA NUEVA O VACANTE.

El Puerto reconoce el derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren a su servicio.

En consecuencia, cuando se trate de llenar una plaza, nueva o vacante, éstos tendrán derecho preferente a participar en el concurso correspondiente.





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

Corresponde a la Asociación el derecho de participar y vigilar el cumplimiento del procedimiento de nombramiento, establecida en la cláusula señalada en el párrafo anterior.



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

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

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

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

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

Estos candidatos participarán en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

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

Si resultasen dentro del personal de la Empresa, dos o más candidatos con iguales calificaciones derivadas del procedimiento de concurso, ésta dará preferencia al aspirante con mejores resultados en la evaluación de desempeño en los últimos tres años y en caso que persista igualdad de condiciones, se dará preferencia al aspirante con mayor tiempo de servicio.

De conformidad a lo establecido en el párrafo primero de la Cláusula cinco "Relaciones de la Comisión con la Asociación Sindical", del presente Contrato, en materia de plazas nuevas y vacantes, las decisiones serán tomadas exclusivamente por el Puerto.

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

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





Para los trabajadores o trabajadoras que ya laboren para CEPA y califiquen para ocupar una nueva plaza, se les aplicará todos los derechos y beneficios que le correspondan a la misma. El procedimiento para la selección establecido en esta cláusula no aplica cuando se trate de una plaza para ser ocupada por personal que tenga las características de representante patronal y/o empleado de confianza.

CLÁUSULA VEINTISIETE: TÉRMINO DE PRUEBA.

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

En caso que un trabajador o trabajadora reingrese a la Empresa antes de transcurrido un año, a efectuar las mismas labores que realizaba anteriormente, no tendrá lugar el término de prueba, salvo que para el desempeño del cargo de que se trate, se requieran nuevos conocimientos, habilidades o destrezas.

CLÁUSULA VEINTIOCHO: TRASLADO Y PERMUTA DE PERSONAL.

Las solicitudes de traslados o permutas serán presentadas por el o los trabajadores y trabajadoras interesados al Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y serán resueltas por éste de acuerdo a lo consignado en los criterios que a continuación se enuncian:

I. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser trasladados en los casos siguientes:

a) Cuando de conformidad con dictamen emitido por la autoridad competente del ISSS, el trabajador o trabajadora deba ser ubicado en una labor que no perjudique su rehabilitación, su estado de salud o su readaptación en caso de reiniciar las labores.

Si con posterioridad el ISSS emitiera un nuevo dictamen, del cual conste que el trabajador o trabajadora se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, la Empresa lo reincorporará para el desempeño de las mismas;

b) Cuando objetivamente por las necesidades del Puerto se requiera optimizar el recurso humano operará un traslado siempre y cuando la persona tenga las competencias para el cargo que se le asigne, y éste tenga las mismas condiciones salariales.

La Empresa podrá unilateralmente realizar traslados para la mejor funcionabilidad en el trabajo siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el literal anterior.

II. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser permutados cuando coincida la voluntad de dos o más trabajadores y/o trabajadoras que se desempeñen en cargos de igual nivel jerárquico y salarial.

En tal circunstancia la Empresa podrá autorizarlo por medio del Gerente Portuario o quien haga sus veces.



CLÁUSULA VEINTINUEVE: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS.

Abner F. Cruz



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

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

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

CLÁUSULA TREINTA: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.

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

a) Desempeñar el trabajo convenido con eficiencia y diligencia en la forma, tiempo y lugar convenido; b) Los trabajadores y trabajadoras de turno en actividades continuas, según lo consignado en la cláusula diez, en lo referente a los cargos que se les garantizará continuidad permanente, deberán laborar en horas extraordinarias cuando no fueren relevados oportunamente, hasta un máximo de ocho horas, las cuales serán remuneradas de conformidad a la Ley.

El trabajador o trabajadora deberá avisar en el acto a su jefe inmediato o jefe superior de turno, cuando no haya sido relevado de su turno de trabajo.

c) Para los cargos a los que no aplique el literal anterior, el trabajador o trabajadora deberá informar a su jefe inmediato para que éste determine si es necesario que continúe en el desempeño de sus labores cuando no haya sido relevado.

Todo trabajador o trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por la Empresa, en caso de incendios, terremotos y otros casos fortuitos o de fuerza mayor.

Exceptuase de esta obligación aquellos trabajadores o trabajadoras que al ser requeridos se encuentren incapacitados o deban atender circunstancias personales o familiares que requieran su presencia.

El trabajador o trabajadora que no cumpla con lo dispuesto en esta cláusula sin causa justificada será sancionado disciplinariamente de conformidad con la Ley.



Alfonso R. P.
Mir



CAPÍTULO III. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

CLÁUSULA TREINTA Y UNO: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y TRES: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES.

Por estar sujeta al régimen del Seguro Social, la Empresa queda exenta de las obligaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores y trabajadoras, en la medida que éstas sean cubiertas por el ISSS.

La cuantía de las prestaciones por riesgos profesionales a favor de los trabajadores y trabajadoras que establece el Código de Trabajo y que no cubra el ISSS, serán cubiertos por la Empresa. Salvo en aquellos casos en que la falta de cobertura obedezca a que el trabajador o trabajadora no deba





gozar de prestación económica de conformidad a lo establecido por la Ley del ISSS y sus Reglamentos.

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



CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: CLÍNICA MÉDICA.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO: MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES.

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

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

El Puerto a través de su Clínica Médica Empresarial definirá los procedimientos de uso y los responsables de su administración, así como los tiempos para la dotación de medicamentos y materiales de los botiquines. Le es facultativo a la Asociación participar en la distribución y ubicación física de los botiquines.

CAPÍTULO IV: PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: RECARGOS ADICIONALES POR LABORES NO CONTRACTUALES.

Sin perjuicio a lo establecido en la Cláusula Diez con respecto a la realización de actividades afines a sus competencias, cuando un trabajador o trabajadora realice labores diferentes a las establecidas en sus funciones, el Puerto reconocerá por todo el tiempo desempeñado en esa clase de labores,





un monto adicional equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de su salario básico ordinario por hora.

Para efectos de evitar confusión entiéndase recargos por labores no contractuales aquellas en las cuales el trabajador o trabajadora no se encuentre realizando interinato.

Sin embargo, si la empresa requiriese que el trabajador realice otras actividades ajenas al cargo asignado, aun cuando se encuentre realizando interinato, tendrá derecho a que se le reconozca un monto adicional del treinta y cinco por ciento (35%) de su salario de la plaza interina.

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: TRABAJO EXTRAORDINARIO Y SU REMUNERACIÓN.

El trabajo en tiempo extraordinario sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas, especiales y necesarias así lo exijan, en coherencia a lo estipulado en las cláusulas diez, quinto párrafo y/o cláusula treinta, literal "b".

Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que el jefe inmediato superior o quien haga sus veces, lo autorice.

En la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario y la iniciación de la siguiente, deberá transcurrir un lapso no menor de ocho horas, salvo las excepciones legales. El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario se retribuirá de la siguiente manera:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento (100%) sobre el salario básico por hora;
- b) Si se trabaja en el día señalado como descanso semanal, se pagará con el salario básico por hora más un recargo consistente en un ciento veinticinco por ciento (125%) de dicho salario, sin perjuicio del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal.

Si se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día;

- c) Si se trabaja en un día señalado como asueto, se pagará el salario básico por hora más un recargo consistente en un cien por ciento (100%) de dicho salario.

Si se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará con base en el salario extraordinario establecido anteriormente;

- d) Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente al salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial, consistente en un ciento veinticinco por ciento (125%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Si se trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará con base en el salario extraordinario establecido anteriormente.



Aban... Rf
M...



El descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente sin que pueda coincidir con los días a que se refiere el párrafo tercero de la cláusula "Descanso Semanal" de este Contrato.

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

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: VACACIONES.

La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras, por cada año laborado, un período de quince días de vacación remunerada con una prestación económica equivalente al salario ordinario correspondiente a ese período, más un recargo del cien por ciento (100%) del mismo, más una remuneración adicional equivalente al salario básico de un día ordinario, por cada año completo de servicio desde el primer año hasta un límite máximo de veinte años.

En todo caso si el trabajador o trabajadora tuviese pagos pendientes de tiempo extraordinario y recargos o incapacidades debidamente tramitadas, estos deberán ser cancelados en el periodo que el trabajador o trabajadora se encuentre gozando de sus vacaciones, según el calendario de pago de salarios establecido.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro de un período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dicho período.

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, las vacaciones no podrán iniciarse o concluirse en días asignados como asueto.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones.

Para que el trabajador tenga derecho a las vacaciones deberá cumplir con el mínimo de doscientos días laborados en el año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 180 del Código de Trabajo vigente.

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: PRIMA ESPECIAL.

Todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Empresa al treinta y uno de mayo, tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero, en el mes de junio de cada año de trabajo, en la segunda quincena de éste último mes.

Dicha prima consistirá al equivalente treinta y ocho días de salario básico.

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

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



[Handwritten signature]



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

CLÁUSULA CUARENTA: AGUINALDO.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier institución de previsión y seguridad social, ya sea en forma temporal o permanente no tendrán derecho al pago de aguinaldo, así también los trabajadores o trabajadoras que a la entrega del mismo, se encuentren con permiso sin goce de sueldo por desempeñar un cargo público.



Juan R. N. V.



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

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: AYUDA PARA COMPRA DE MEDICINA.

La Empresa concederá anualmente a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad de trescientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$350.00), en concepto de compensación por gastos de medicinas, la cual deberá ser entregada al trabajador o trabajadora en la forma siguiente: ciento setenta y cinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$175.00) en la segunda quincena del mes de marzo y ciento setenta y cinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$175.00) en la primera quincena del mes de agosto de un mismo año.

Para la aplicación de la presente cláusula se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de la Cláusula "Ayuda Familiar Para compra de Útiles Escolares" de este Contrato.

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

La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras la prestación social consistente en ayuda familiar anual para compra de útiles escolares de trescientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$300.00) y se entregará al trabajador y trabajadora en la primera quincena de enero de cada año.

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

No gozarán de la ayuda familiar para compra de útiles escolares los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el tiempo de treinta días, ni aquellos que sin ser empleados de la Empresa se encuentren sustituyendo con carácter temporal a un trabajador o trabajadora cuya plaza la desempeñe en propiedad, de los mencionados en los primeros párrafos de esta Cláusula, y tal sustituto no continúe laborando para la Empresa en forma permanente.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: VIÁTICOS.

La Empresa reconocerá gastos por viáticos a sus trabajadores y trabajadoras cuando salgan de la sede de su trabajo por orden de su jefe inmediato Superior, a realizar trabajos de cualquier naturaleza que les sean asignados, dentro de la jornada de trabajo.

Para efectos de aplicación de la presente Cláusula se reconoce como sede de trabajo el Puerto de Acajutla.

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

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a cobrar el número de viáticos, de acuerdo a la siguiente descripción:



Manuel RP
M. V.



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

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

Un (1) viático en concepto de cena, Cuando la misión oficial se realice en un día y esta quede comprendida en el periodo de tiempo entre las 12:30 horas y las 24:00 horas.

Esto es en el entendido que en el periodo de tiempo de que se trate, está incluido total o parcialmente un tiempo de comida.

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

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

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

Para definir la cantidad de viáticos aplicables, como regla general se utilizará la norma siguiente:

El número de viáticos que tiene derecho a cobrar un trabajador (a), cuando le sea requerido por la Empresa desplazarse de su sede de trabajo, será igual al número de tiempos de comida comprendidos en el lapso de tiempo en que se encuentre fuera de su sede.

El pago de viáticos podrá hacerse simultáneamente con el pago de otras prestaciones establecidas dentro del presente Contrato Colectivo de Trabajo u otras que por decreto legislativo o por acuerdo de Junta Directiva de CEPA se concedan, exceptuando los casos de las travesías de los remolcadores, en los que a las tripulaciones se les asignarán ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de América para la dotación de alimentos con la que serán atendidos en cada travesía en una dirección.

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES.

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

De igual manera, si la incapacidad fuera de cuatro días o más, los restantes días hasta cincuenta y dos semanas, se pagará el porcentaje correspondiente hasta completar junto con el subsidio del ISSS el cien por ciento (100%) de su salario básico.



Alm. P. au RP
M. V.



La incapacidad deber1 acreditarse con la constancia que expida el mencionado instituto.

Las incapacidades extendidas por m6dicos o cl6nicas particulares deber1 contar con el visto bueno del ISSS, por lo que el trabajador interesado deber1 solicitarlo a la unidad m6dica del ISSS correspondiente.



Cuando dichos trabajadores y trabajadoras tengan que asistir a consultas m6dicas, previo aviso a su jefe inmediato y/o citaciones que les haga el ISSS, se les pagar1 tales d1as con salario b1sico.

CL1USULA CUARENTA Y CINCO: INDEMNIZACIONES.

En caso que el Puerto/CEPA diese por disuelta individualmente la relaci6n laboral con sus trabajadores o trabajadoras siguiendo el procedimiento legal, CEPA est1 obligada a indemnizarle con el pago de una suma equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de su 6ltimo salario b1sico devengado de treinta d1as, y del ciento cincuenta por ciento (150%), si la disoluci6n fuese de manera colectiva, por cada a1o de servicio y proporcionalmente por fracci6n de a1o; as1 como con el pago proporcional por vacaciones, aguinaldo y todas las prestaciones econ6micas a las que se refiere este contrato.

El pago a que se refiere el p1rrafo precedente ser1 efectuado de tal manera que a la fecha de hacerse efectiva la disoluci6n de la relaci6n individual de trabajo, la persona haya recibido el monto de la indemnizaci6n correspondiente, por medio de los documentos determinados por la Ley.

Cuando por medio de Decreto Legislativo se den normas m1s favorables para el trabajador y trabajadora, a lo establecido en esta Cl1usula, se le aplicar1 lo que sea m1s beneficioso.

CL1USULA CUARENTA Y SEIS: COMPENSACI6N POR VEJEZ O INVALIDEZ.

Cuando los trabajadores y trabajadoras al servicio del Puerto hayan laborado un total de veinte a1os o cumplido sesenta a1os de edad, los hombres, y cincuenta y cinco las mujeres, el trabajador o trabajadora podr1 optar a dar por terminado el Contrato de Trabajo o el nombramiento sin responsabilidad para las partes, teniendo el trabajador o trabajadora derecho a recibir del Puerto en concepto de compensaci6n por cada a1o de servicio y proporcional por fracci6n de a1o, una cantidad global equivalente al cien por ciento (100%) de su salario b1sico mensual, o de ciento veinticinco (125%), si cumpliera con ambas condiciones, sin perjuicio de las dem1s prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las leyes, reglamento aplicable y este contrato.

Para los trabajadores y trabajadoras que sufrieren invalidez a consecuencia del trabajo, la compensaci6n econ6mica ser1 igual al ciento cincuenta (150%) de su salario b1sico mensual por cada a1o de servicio, no importando su tiempo de servicio ni su edad, sin perjuicio a las dem1s prestaciones econ6micas que por ley y este contrato le correspondan.

CL1USULA CUARENTA Y SIETE: COMPENSACI6N POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

El Puerto conceder1 en concepto de compensaci6n a los trabajadores y trabajadoras que se retiren voluntariamente, o en caso de fallecimiento de los mismos a sus beneficiarios, aunque no hayan



laborado un total de ocho años o no hayan cumplido sesenta años de edad los hombres y cincuenta y cinco las mujeres, una suma global por cada año de servicio, con base a la escala por tiempo de servicio y porcentaje de su salario mensual, que sigue:

TIEMPO DE SERVICIO PORCENTAJE DE SU SALARIO.

De 1 hasta 4 años, 50.0%,

Más de 4 hasta 6 años, 75.0%,

Más de 6 años, 100.0%.

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

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, la compensación que en concepto de retiro voluntario que le corresponda al mismo a la fecha de su fallecimiento, con base en los párrafos primero y segundo de esta cláusula, será entregada a las personas mencionadas en la respectiva Hoja de beneficiarios y dependientes, en la forma y porcentajes allí establecidos.

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

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

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

CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

Para el caso de muerte natural, CEPA se compromete a asegurar la vida de los trabajadores y trabajadoras al servicio de esta, con una cantidad no menor a veinte mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$20,000.00) y por el doble de dicha cantidad si el fallecimiento fuere producido accidentalmente; con derecho a sumas adicionales hasta completar treinta y cinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$35,000.00), de acuerdo a la nómina enviada por CEPA a la compañía aseguradora.

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

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

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

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora, el Puerto entregará la cantidad equivalente a ciento veinte días (120) de salario ordinario que devengaba éste al momento de su muerte, a la persona designada en el orden de prioridad que aparezcan en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes que se encuentra en su Expediente Personal.

Rafael M. R.



En caso que el beneficiario fuese legalmente incapaz, deberá entregársele este monto a su representante legal, y a falta de éste, al tutor judicialmente nombrado.

De la suma que el Puerto pagará en este concepto, no se deducirán los subsidios previsionales por fallecimiento a las que se tenga acceso.

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

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

Cuando fallezcan padres o en su defecto quienes hacen las veces de tales, hijos, cónyuge o compañero(a) de vida del trabajador y trabajadora y quienes hacen las veces de padres, como también dichos familiares, estén debidamente registrados en la Hoja de beneficiarios y dependientes, el Puerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de quinientos 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 al Puerto, de la certificación de la partida de defunción en todos los casos.

En el caso que una trabajadora o la cónyuge o compañera de vida del trabajador haya tenido un período de cinco meses o más de embarazo clínicamente comprobado y al dar a luz, la criatura de su vientre materno no hubiera tenido existencia legal, el Puerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora para gastos de funeral un setenta y cinco por ciento (75%) de la suma anteriormente mencionada, quedando obligado el trabajador o trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al Puerto.

En caso de que por motivos ajenos a la voluntad de un trabajador o trabajadora, éste no hubiera hecho el registro a que se refiere el párrafo primero, el Puerto, previa la presentación por el trabajador o trabajadora de los documentos comprobatorios de Ley, dará el auxilio económico estipulado en la presente cláusula.

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

CLÁUSULA CINCUENTA - A: SALARIOS.

La CEPA y la Asociación con el propósito de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras del Puerto de Acajutla, acuerdan incrementar los salarios básicos actuales de forma escalonada hasta por la cantidad de CIENTO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, (US\$100.00), durante los próximos dos años, distribuidos de la siguiente manera:



Alfonso R. P.
M.F. 2



a) A partir del primero de enero del año 2017, el incremento salarial será de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$50.00); y,

b) A partir del primero de enero del año 2018, el incremento salarial será de CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$50.00).

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: BECAS.

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: TRANSPORTE.

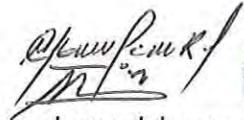
El Puerto concederá transporte a todos sus trabajadores y trabajadoras, administrativos y operativos, desde la Ciudad de Sonsonate a Acajutla y viceversa, de acuerdo a los itinerarios, horarios y rutas establecidos por el Puerto, en consulta con la Asociación para todos los turnos de trabajo.

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

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

La Empresa habilitará espacios para ser utilizados como estacionamiento para los vehículos de los trabajadores y trabajadoras mientras permanezcan laborando en el Puerto; cuando sean convocados por la administración del puerto a realizar actividades afines a sus puestos de trabajo y para los directivos de ASTCEPA cuando tengan que asistir a una actividad sindical, para este último según disponibilidad.





Dichos espacios estarán localizados en los Parqueos UNO, DOS y MUELLES; en el caso del parqueo número dos será frente a la calle principal contiguo a la torre de telefonía del acceso número seis, además proporcionará un parqueo a la Asociación y este estará ubicado en el sótano del edificio administrativo de la empresa.

En el caso del parqueo del muelle se habilitará únicamente al personal de turno; y estos estarán ubicados:

- a) En la zona de atraque y desatraque, contiguo a la oficina de dicha unidad, en donde se habilitará un máximo de dos posiciones sin exclusividad;
- b) Estacionamiento del edificio de operaciones (según disponibilidad) y
- c) Parqueo de ex – cafetín de operaciones (según disponibilidad).

Asimismo, y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa habilitará un parqueo temporal de corto plazo al frente de la bodega auxiliar, con el propósito de que los empleados entrantes y salientes a sus turnos correspondientes puedan registrar su hora de ingreso y/o salida respectivamente, sin obstruir el paso de las grúas portacontenedores.

La Empresa facilitará un parqueo con cinco espacios para motocicletas y cinco espacios para bicicletas para los trabajadores y trabajadoras, en el sitio más cercano posible al edificio administrativo”

CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: FIANZA DE FIDELIDAD.

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: INAMOVILIDAD SINDICAL.

Los miembros que integran la Junta Directiva de ASTCEPA, gozarán de inamovilidad sindical y en consecuencia no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones.





Para el goce del beneficio de esta cláusula, ASTCEPA comunicará por escrito a la Empresa, la nómina de los directivos electos dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: PERMISO PARA ACTIVIDADES SINDICALES.

La Empresa concederá permiso con goce de salario al Secretario General y Secretario de Organizaciones de ASTCEPA, sin perjuicio de todas sus prestaciones económicas de tiempo extraordinario y recargos, siempre que las haya devengado en más del cincuenta por ciento de su turno, para que atienda asuntos relacionados exclusivamente con la Asociación, vinculados a la mejora de las relaciones laborales de sus afiliados.

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

La Empresa se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente, al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva de ASTCEPA, o en su defecto al Secretario General de la Asociación.

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

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





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

El Puerto entregará a la Asociación un aporte económico por la cantidad de dos mil de los Estados Unidos de América (US \$ 2,000.00), por cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma se hará efectiva de una sola vez en el mes de enero, para la realización de actividades sindicales, culturales y sociales.

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

CLÁUSULA SESENTA: VISITAS SINDICALES.

La Empresa permitirá que los directivos de ASTCEPA visiten a los trabajadores y trabajadoras dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que hayan comunicado previamente a la Gerencia Portuaria y que la visita no afecte gravemente el desarrollo de las labores.

CLÁUSULA SESENTA Y UNO: SECRETARIA DE ASTCEPA.

La Empresa proporcionará una secretaria a la Asociación, la cual dependerá jerárquicamente de la sección Servicios de Apoyos del Puerto de Acajutla, otorgándole todos los beneficios que estipulan el presente Contrato y demás prestaciones que la Empresa otorgue.

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

CLÁUSULA SESENTA Y DOS: MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL.

La Empresa proporcionará un local con su respectivo mobiliario para uso de la Asociación en las instalaciones del Puerto.

El mantenimiento del local y del mobiliario proporcionado por el Puerto será responsabilidad de éste. Asimismo, CEPA proporcionará a la Asociación el uso de las instalaciones de la casa club de los empleados del puerto bajo las siguientes condiciones:

- a) Las tareas de mantenimiento estarán a cargo de la Empresa, cuando sean consecuencia del uso normal de las instalaciones.
- b) Cualquier remodelación que la Asociación pretenda hacer a la estructura de la casa club deberá solicitar la autorización a la Gerencia del Puerto de Acajutla.

Para efecto de regular los derechos y obligaciones de cada una de las partes en cada proceso de remodelación que acontezca, se suscribirá el convenio respectivo.

c) El área recreativa alrededor de la casa club se mantendrá bajo el control de la Administración portuaria, con uso preferente para la Asociación previo requerimiento.

d) La asignación de la casa club se mantendrá mientras CEPA no determine otro uso para la misma en función de los planes de expansión, desarrollo y comercialización de los bienes de la Empresa.



[Handwritten signature]



En la medida de lo posible CEPA procurará la reubicación de la casa club, manteniendo las condiciones de la presente cláusula.

e) A CEPA le asiste el derecho de auditar el uso de la casa club.

f) El mobiliario y el mantenimiento del mismo será a cargo de la Asociación, con excepción del que CEPA le entregue inicialmente.

En los sesenta días posteriores a la inscripción del contrato, la Gerencia Portuaria gestionará ante Junta Directiva de CEPA, la autorización para que faculte a la Presidencia o al Gerente General la suscripción de un contrato de usufructo a favor de la Asociación, en la cual se consignaran las condiciones, términos y plazos del mismo.

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: TABLERO SINDICAL.

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

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

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

Dichos acuerdos para su pronta aplicación serán comunicados a los jefes respectivos en las siguientes veinticuatro horas.



CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

Alfonso R. P.
M/12



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

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES.

La Empresa, al momento de imponer al trabajador o trabajadora infractor/a una sanción, no lo sancionará por infracciones anteriores cometidas y por las cuales no lo hubiere sancionado, toda vez que tales sanciones se encuentren prescritas, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: CORRESPONDENCIA.

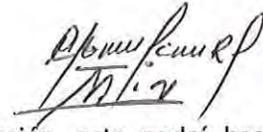
La correspondencia entre la Empresa y la Asociación deberá cursarse entre el Gerente del Puerto y el Secretario General de ASTCEPA o entre quienes hagan sus veces.

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

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: CASOS DE CONFLICTOS.

Cuando surja un conflicto de carácter laboral, con el fin de encontrarle con la urgencia del caso la solución más inmediata, este se tratará en forma directa entre el respectivo representante de la Empresa con los trabajadores y trabajadoras afectados, quienes podrán hacerse acompañar por un portavoz que los represente.





En caso de que cualquiera de los afectados sea afiliado a la Asociación, este podrá hacerse acompañar por medio de un miembro de la Junta Directiva de la misma, sin que en ningún caso las labores se suspendan a consecuencia de ello, por tratarse de una Empresa que presta servicios públicos esenciales a la comunidad; debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

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

CLÁUSULA SETENTA: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS.

Los representantes de la Empresa y de ASTCEPA, al tratar sobre asuntos laborales relacionados con el presente Contrato o demás normativa en materia laboral, podrán hacerse acompañar de los asesores y/o apoderados que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto en las discusiones.

CLÁUSULA SETENTA Y UNO: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO.

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

CLÁUSULA SETENTA Y DOS: INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO.

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico o de derecho derivados de la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato, serán sometidos por las partes a lo dispuesto en el artículo 471 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: APLICACIÓN PREFERENTE DE LA LEY.

Las disposiciones del Código de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral se aplicarán preferentemente a cualquier otra cláusula de este Contrato, siempre y cuando dichas disposiciones contengan mejores prerrogativas o mejores beneficios a los trabajadores y trabajadoras que los que se conceden en este Contrato.

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

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: REGLAMENTACIONES FUTURAS.

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

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





CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: VIGENCIA Y APLICACIÓN.

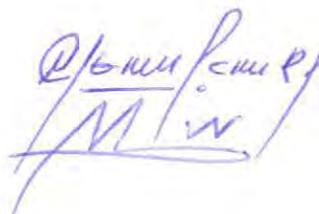
El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia y se aplicará a partir del día primero de enero del año dos mil diecisiete, independientemente de la fecha de su inscripción en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales y su plazo será de tres años.

El presente contrato se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes pida su revisión dentro del penúltimo mes del plazo o de su prórroga. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

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

Puerto de Acajutla, 30 de diciembre de 2016.






PRESENTADO a las doce horas con seis minutos del día doce de junio del año dos mil diecisiete, por el Licenciado José Ismael Martínez Sorto, y suscrita por el Ingeniero Nelson Edgardo Vanegas Rodríguez en su calidad de Presidente de la **COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA**, que puede abreviarse **CEPA**.

INSCRITO a las once horas del día dieciséis de junio del año dos mil diecisiete, bajo el número **UNO**, de folios **UNO** a folios **SESENTA Y UNO**, ambos frente, del **CENTÉSIMO VIGESIMO OCTAVO** Libro de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva este Departamento. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería, así como la opinión favorable del Ministro de Hacienda y la aprobación del respectivo Ministro de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano, de conformidad a lo establecido por el Artículo doscientos ochenta y siete del Código de Trabajo, documentos en los cuales se ratifica la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo por establecimiento Puerto de Acajutla de la **COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA**, que puede abreviarse **CEPA** y y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA**, cuyas siglas son **ASTCEPA**, el cual tendrá una vigencia de tres años contados a partir de esta fecha de inscripción en el registro correspondiente, aprobada y ratificada por las partes. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, dieciséis de junio del año dos mil diecisiete.

Ante mí:
Licda. Jennifer Astrid Ramos Chacón,
Secretaría.



Lic. Hamilal Misael Reyes
Jefe Ad-honorem del Departamento Nacional
De Organizaciones Sociales



