



COMISIÓN EJECUTIVA  
PORTUARIA AUTÓNOMA

## UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

San Salvador, 03 de septiembre de 2020.

UAI-MEM-0069-2020

**Lic. Federico Anliker**  
**Presidente**  
**Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma**  
**Presente.**

Señor Presidente:

Adjunto remito a usted el Informe Ref. **UAI-INF-004/2020**, denominado: **“EXAMEN ESPECIAL A HORAS EXTRAS REMUNERADAS EN EL PUERTO DE ACAJUTLA, DURANTE EL PERÍODO COMPRENDIDO DEL UNO DE ENERO 2019 AL TREINTA Y UNO DE ENERO 2020”**. Esta evaluación fue realizada de acuerdo al Plan de Trabajo de la Unidad de Auditoría Interna del año 2020, según referencia UAI-AUTO-12-2020 de fecha 02 de marzo de 2020, y en cumplimiento a los artículos 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República y artículo 201 de las Normas de Auditoría del Sector Gubernamental.

De acuerdo a los resultados obtenidos para el periodo verificado, en el referido informe **SE CONCLUYE** que, de acuerdo a los resultados obtenidos del examen, se determinó que **ha cumplido con las regulaciones establecidas en la normativa pertinente, a excepción de la condición donde el oficinista de la Sección de Control de Personal no Ingresa en el Sistema de marcaciones de asistencia ITR de la Puerta 7**, las explicaciones que justifican las ausencias, permisos, incapacidades, llegadas tardías y otros, ni revisa la tarjeta de asistencia analizada en el Sistema de Lector Biométrico, en la que se detallan las ausencias, llegadas tardías o salidas anticipadas, las cuales aparecen marcadas en rojo como inconsistencia en la tarjeta; **lo anterior se debe a que dicho control es realizado por la Sección de Equipos y Servicios, que no es la Unidad facultada para tales efectos conforme lo describe el procedimiento RH-12 Control de Asistencia y Ausencias del Personal, Paso No 5, del Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla.**

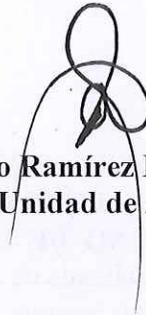
Por lo anterior, **se recomienda** instruirle a la Gerencia del Puerto de Acajutla, para que se dé cumplimiento a lo establecido en el Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla, en el sentido de asignar a la Sección Remuneraciones y Control de Personal, la responsabilidad del control de personal que marca su asistencia en la puerta 7, homologando al sistema y control de marcaciones en uso en la puerta 4.

*R. Anliker*  
03/09/2020  
08:54 AM

En relación al área de Recursos Humanos, no se tiene recomendaciones en proceso o pendientes de seguimiento, en cuanto a los Informes de Auditorías Anteriores, realizados por esta Unidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,



**Lic. Tito Ramírez Escobar.**  
**Jefe de Unidad de Auditoría Interna.**





COMISIÓN EJECUTIVA  
PORTUARIA AUTÓNOMA

**UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA**

**" EXAMEN ESPECIAL A HORAS EXTRAS REMUNERADAS EN EL PUERTO DE  
ACAJUTLA "**

**PERIODO DEL 01 DE ENERO DE 2019 AL 31 DE ENERO 2020**

San Salvador, 3 de septiembre de 2020.

**REF. UAI-INF- 009/2020**

## ÍNDICE

**CONCEPTO  
PÁGINA**

<b>I. ANTECEDENTES DEL EXAMEN.</b> .....	1
<b>II. OBJETIVOS DEL EXAMEN</b> .....	3
<b>III. ALCANCE DEL EXAMEN.</b> .....	4
<b>IV. METODOLOGÍA (Resumen de Procedimientos Utilizados).</b> .....	4
<b>V. RESULTADOS DEL EXAMEN.</b> .....	4
<b>VI. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE INFORMES ANTERIORES.</b> .....	14
<b>VII. CONCLUSIÓN.</b> .....	14
<b>VIII. PÁRRAFO ACLARATORIO.</b> .....	15

**COMISIÓN EJECUTIVA PORTUARIA AUTÓNOMA  
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA**

03 de septiembre de 2020

**REF. UAI-INF-009/2020.**

**Lic. Federico Gerardo Anliker López,  
Presidente Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma,  
Presente.**

El presente informe contiene los resultados del examen especial a horas extras remuneradas en el Puerto de Acajutla, durante los períodos comprendidos del uno de enero de 2019 al 31 de enero 2020. Esta evaluación fue realizada de conformidad a las actividades contenidas en el Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Auditoría Interna del presente año, según auto de asignación con referencia **UAI-AUTO-012-2020** de fecha 02 de marzo de 2020, y en cumplimiento a los artículos 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República.

**I. ANTECEDENTES DEL EXAMEN.**

La asignación, autorización, control, registro, ejecución y pago de tiempo extraordinario en el Puerto de Acajutla, está regulado en las disposiciones del Código de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, actas resolutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como resultado de inspecciones realizadas en el Puerto de Acajutla y Memorandos aprobados por la Gerencia General de la CEPA, en los que autorizan pagos de recargos, horas extras y cargo de mayor responsabilidad.

De conformidad con el Código del Trabajo, las horas de trabajo normales son de 8 horas diarias y de 44 horas semanales; y 7 y 39 horas a la semana, si son nocturnas. Las horas de trabajo normales se reducen a 7 horas por jornada diurna y 39 horas por semana, en condiciones de trabajo peligrosas o insalubres. Para el trabajo nocturno peligroso o insalubre son de 6 horas por día y 36 por semana. (**Art. 161-176 del Código de Trabajo**).

Asimismo, el **Art. 167 del Código de Trabajo** establece lo siguiente: *“Entre la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas”*.

Además el **Art. 170 del Código antes citado** establece: *“El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan...”*.

Es de mencionar que el **Contrato Colectivo de Trabajo CEPA-ASTCEPA 2017-2019**, suscrito entre la CEPA y el Sindicato de Trabajadores del Puerto de Acajutla, en su **CLÁUSULA DIEZ. JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS, INCISO DOCE**, establece lo siguiente: *“El puerto determinará cuando será necesario que los trabajadores laboren en exceso a la jornada y este exceso se pagará de conformidad con la ley”*.

**LA CLÁUSULA TRECE. TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**, establece lo siguiente: *“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.”*

**EI INCISO QUINTO DE LA CLÁUSULA DÍEZ. JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS**, establece lo siguiente: *“[...], 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 extras 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 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 se concedan”*.

**LA CLAUSULA TREINTA Y SIETE. TRABAJO EXTRAORDINARIO Y SU REMUNERACIÓN**, establece: *“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 clausulas 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  **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.*

*El trabajo compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente sin que puedan 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”.*

La Unidad de Auditoría Interna, desarrolló esta actividad con la finalidad de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre CEPA y el Sindicato de Trabajadores del Puerto de Acajutla, específicamente en lo relacionado a pago de horas extras.

## **II. OBJETIVOS DEL EXAMEN.**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL.**

Verificar en forma selectiva el cumplimiento de las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre CEPA y el Sindicato de Trabajadores del Puerto de Acajutla, específicamente en lo relacionado a pago de horas extras, efectuadas durante el periodo del 01 de enero de 2019 al 31 de enero de 2020.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- a. Verificar el debido cumplimiento de asignación, autorización, control, registro y pago de las labores en tiempo extraordinario, conforme la normativa legal y técnica aplicable.
- b. Asegurarse que exista supervisión del trabajo ejecutado en tiempo extraordinario por parte del personal del Puerto de Acajutla, que se encuentre reportado en los informes del área correspondiente.
- c. Determinar si existe un adecuado control interno relacionado con la asignación, autorización y supervisión del trabajo en tiempo extraordinario, durante el periodo examinado.

### **III. ALCANCE DEL EXAMEN.**

El alcance del examen comprende la revisión selectiva de la documentación que respalda las asignaciones, autorizaciones, supervisión y pago de remuneraciones por labores en tiempo extraordinario en el Puerto de Acajutla, durante el periodo del 01 de enero 2019 al 31 de enero de 2020.

### **IV. METODOLOGÍA (Resumen de Procedimientos Utilizados).**

Los principales procedimientos desarrollados en este examen, fueron orientados para la consecución de los objetivos planteados, siendo estos los siguientes:

- a) Requerir información relativa al pago de tiempo extraordinario efectuado durante el período examinado.
- b) Solicitar los informes de tiempo extraordinario, marcaciones y planillas que amparan los pagos de tiempo extraordinario.
- c) Verificar el proceso de asignación, autorización, control, registro y pago del tiempo extraordinario en el Puerto de Acajutla.
- d) Efectuar constataciones de los documentos de respaldo del pago de tiempo extraordinario para determinar su razonabilidad.

### **V. RESULTADOS DEL EXAMEN.**

Luego de haber efectuado los procedimientos correspondientes y haber examinado la documentación pertinente y necesaria, relativa a los procesos asignación, autorización, control, registro y pago del tiempo extraordinario en el Puerto de Acajutla, se obtuvo el siguiente resultado:

#### **1.1 GASTO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se procedió a verificar el presupuesto de horas extraordinarias y sus modificaciones presupuestarias, correspondiente a los ejercicios impositivos del 2017 al 2020, siendo su resumen el siguiente:

#### **TABLA DE PRESUPUESTOS Y MODIFICACIONES**

<b>AÑO</b>	<b>Horas</b>	<b>Presupuesto Original</b>	<b>Modificación Presupuestaria</b>	<b>Gasto Total</b>
2017	388,401.00	\$ 1,228,135.00	\$(176,318.42)	\$ <b>1,051,816.58</b>
2018	555,921.00	\$ 2,219,340.00	\$ 715,004.22	\$ <b>2,934,344.22</b>
2019	1,054,359.96	\$ 3,135,437.33	\$1,219,206.09	\$ <b>4,354,643.42</b>
2020	-	\$ 4,639.00	\$ 713,099.09*	\$ <b>717,738.09</b>
<b>Total ...</b>				\$ <b>9,058,542.31</b>
<b>*NOTA: CORRESPONDE A MODIFICACIÓN A FEBRERO 2020.</b>				

Como se puede observar en el cuadro anterior, el presupuesto para pago de horas extraordinarias ha ido aumentando año con año, llegando al punto que es necesario efectuar modificaciones con la finalidad de incrementar el presupuesto original, ya que no ha sido suficiente para soportar el incremento en el gasto en horas extraordinarias.

Para todo el Ejercicio 2020, únicamente se presupuestó \$4,639.00 para pago de horas extraordinarias, lo que ha llevado al Puerto de Acajutla a efectuar modificaciones presupuestarias de otros rubros para cubrir este gasto, pues igual que en años anteriores, han seguido devengándose y pagándose.

Las **horas extraordinarias** y **montos pagados** durante el año 2019 y enero de 2020, fueron las siguientes:

#### **HORAS EXTRAORDINARIAS INCURRIDAS Y PAGOS EFECTUADOS**

<b>Concepto</b>	<b>2019</b>		<b>Enero-2020</b>	
	<b>Horas</b>	<b>Valor USD\$</b>	<b>Horas</b>	<b>Valor USD\$</b>
Tiempo extraordinario	480,721.72	4,353,135.80	36,657.41	340,028.81
Cargo de mayor responsabilidad	267,493.98	302,941.93	31,477.78	36,764.40
Otros recargos al tiempo extra	570,502.28	798,435.06	52,524.87	89,925.65
<b>TOTALES...</b>	<b>1,318,717.98</b>	<b>5,454,512.79</b>	<b>120,660.06</b>	<b>466,718.86</b>

Los factores que incidieron en los últimos cuatro años de manera importante en el incremento del gasto en labores en tiempo extraordinario, fueron los siguientes:

- 1) El Informe de Calificación de Labores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma CEPA, Puerto de Acajutla, emitido por la Dirección General de Previsión Social y Empleo Ref. MTPS/DPSÉN/N°008/2014, de fecha 25 de marzo de 2014. Con las siguientes incidencias en el trabajo en tiempo extraordinario:**

- a) En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excedería de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna (Art. 162 Código de Trabajo). Lo que redujo en una hora la jornada laboral en El Puerto para cada uno de los empleados del Puerto bajo esta clasificación, que al 31 de marzo del año 2019 eran **1,221** personas.
- b) Se creó la necesidad de asignar a los empleados cuyas labores fueron clasificadas como peligrosas e insalubres, **una hora extraordinaria fija** para completar la jornada diaria laboral a 8 horas diurnas y 7 nocturnas (Clausula Trece del Contrato Colectivo de Trabajo).

**2) La contratación como empleados directos de CEPA, a todo el personal que desempeñaba labores en la modalidad de Outsourcing en el Puerto:**

- a) Según Acta aprobada por Junta Directiva número 2826 Punto VIGESIMOCUARTO, del 20 de diciembre de 2016, el Puerto de Acajutla reporto que contaba con **209 empleados** para desempeñar labores, contratados bajo la modalidad de contrato permanente, el **resto de personal pertenecía a empresas contratadas bajo la modalidad de Outsourcing en labores de Mantenimiento, limpieza, estiba y desestiba entre otros.**
- b) **Mediante el Punto Sexto del Acta número 2867**, de fecha 8 de agosto de 2017, **Junta Directiva aprobó incorporar a partir de 2018, la cantidad de 832 trabajadores a la planta laboral de la empresa Puerto de Acajutla**, los cuales laboraban en las tres empresas que suministraban servicios de estiba y desestiba en el Puerto de Acajutla; actualmente los empleados se encuentran prestando los mismos servicios y se les otorga todas las prestaciones del Contrato Colectivo por Establecimiento Puerto de Acajutla.
- c) En Punto Segundo del Acta número 2992, de fecha 28 de febrero de 2019, **Junta Directiva aprobó modificar el régimen de contratación tercerizado (Outsourcing) a contratación directa y permanente de 240 empleados**; los cuales a partir del 1 de marzo de 2019 laboran en el área de Mantenimiento en el Puerto de Acajutla, otorgándoles las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento Puerto de Acajutla vigente.

Según estos datos, el Puerto pasó de **209 empleados permanentes en diciembre 2017**, a **1,281** empleados permanentes en promedio al cierre de marzo de 2019, devengando en su mayoría horas extras.

**3) Memorandos emitidos por la Gerencia del Puerto de Acajutla, solicitando a la Gerencia General autorizaciones para obtener beneficios adicionales, a los ya establecidos en la normativa vigente:**

- a) En memorando **GOC-290/2015** de **Gerencia Portuaria** (rubricado y sellado por el Gerente General), de fecha 11 de agosto de 2015, solicita a Gerencia General **incluir a partir del 1 de**

septiembre de 2015 en la clasificación de labores peligrosas o insalubres a 9 puestos (14 empleados), que no fueron reconocidos como peligrosos por la Dirección General de Previsión Social y Empleo en su informe del año 2014.

No	Cargo
1	Jefe de Sección Seguridad Portuaria
2	Oficinista de Almacén de Materiales
3	Guardalmacén Auxiliar
4	Guardalmacén
5	Jefe de la Unidad Almacén de Materiales
6	Jefe de la Unidad Estadística y Liquidaciones de Servicios Portuarios Tercerizado.
7	Colaborador de Unidad Estadística y Liquidaciones de Servicios Portuarios Tercerizado
8	Supervisor de Proyectos de Inversión
9	Jefe de Sección Almacenes y Equipos

- b) Según memorando **GOC 177/2016** de **Gerencia del Puerto de Acajutla** (rubricado y sellado por el Gerente General), de fecha 06 de abril de 2016, se **solicita autorización para el pago de tiempo extraordinario a los cargos de nivel jerárquico de Jefes de Sección cuando realice funciones inherentes a su cargo**, Jefe Superior de Turno y/o Jefe de Alto Rendimiento, además se propone entre otros puntos la autorización a la Gerencia General lo siguiente: *1) Aprobar que para los Jefes de Sección se deje de aplicar lo establecido en el Acta 2691, de fecha 9 de diciembre de 2014, en lo que respecta a la disposición de asignar en concepto de alimentación por cada tiempo de comida, cantidad de US\$7.75, cuando efectúen las funciones de Jefe de Turno y/o Jefe de Alto Rendimiento y mantener dicha disposición únicamente para los Jefes de Departamento y 2) Autorizar la implementación de esta propuesta a partir del próximo 16 de abril. [...].*
- c) Con fecha 16 septiembre de 2016, **la Gerencia del Puerto de Acajutla en memorando GOC-416/2016** (rubricado y sellado por el Gerente General), solicita entre otros puntos autorización a la Gerencia General, sobre lo siguiente: *1) Aprobar el pago de tiempo extraordinario a los Jefes de Departamento del Puerto de Acajutla, en iguales condiciones de la propuesta conceptual autorizada para los Jefes de Sección de este Puerto, excepto el pago de tiempo extraordinario en labores inherentes a su cargo fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, exceptuarlos de la marcación biométrica en cumplimiento a literal I “Exoneración de Marcación de Asistencia” sub numeral 2.1 de las regulaciones para autorización de Acciones de Personal de CEPA y FENADESAL, aprobada por Junta Directiva de CEPA en el punto Decimoprimer del Acta 2454, de fecha 23 de octubre de 2012, 2) Aprobar que a los Jefes de Departamento, no se aplique lo establecido en el Punto Noveno del Acta 2691, de fecha 9 de diciembre de 2014, en lo que respecta a la disposición de asignar en concepto de alimentación*

por cada tiempo de comida, cantidad de US\$7.75, cuando efectúan funciones de Jefe Superior de Turno y 3) Autorizar la implementación de esta propuesta a partir del 1 de octubre de 2016. Como se desprende de los literales b) y c) anteriores, antes de la emisión de los memorandos de **autorización de pago de tiempo extraordinario a los Jefes** de Sección y de Departamentos por parte de Gerencia General, cuando éstos desempeñaban funciones de Jefe de Turno, se les reconocía \$7.75 en concepto de alimentación por cada tiempo de comida y **no se les pagaba tiempo extraordinario. El cambio de viatico a tiempo extra** ha llevado a un incremento en el pago de tiempo extraordinario, debido que el pago de una hora extra para un Jefe de Sección es más representativo que los \$7.75 reconocidos en concepto de alimentación, más aún, si la hora extra es nocturna y está considerada como labor peligrosa se le reconoce el 250% del valor de la hora nominal.

- d) En memorando **GOC-298/2017** de **Gerencia Portuaria** (rubricado y sellado por el Gerente General), de fecha 21 de junio de 2017, solicita a la Gerencia General **incluir a partir del 1 de junio de 2017 en la clasificación de labores peligrosas o insalubres al personal de las Sección de Informática (7 empleados)**, y reconocer el pago de una hora adicional en jornada ordinaria diurna o dos en jornada ordinaria nocturna, como tiempo extraordinario por laborar en exceso de su jornada peligrosa o insalubre.

Cargo	Número de empleados
Jefe de Sección Informática	1
Analista Programador	4
Técnico de Soporte Informático	1
Analista de Sistemas	1

- e) También en memorando **GOC-843/2018** de **Gerencia Portuaria** (rubricado y sellado por el Gerente General), de fecha 5 de noviembre de 2018, solicita a la Gerencia General **incluir a partir del 16 noviembre de 2018 en la clasificación de labores peligrosas o insalubres a 4 puestos (16 empleados) del Puerto de Acajutla**, que realizan labores de manera permanente en áreas operativas y de mantenimiento calificadas como peligrosas o insalubres por el MINTRAB y reconocer el **pago de una hora adicional** en jornada ordinaria diurna o **dos en jornada ordinaria nocturna**, como tiempo extraordinario por laborar en exceso de su jornada peligrosa o insalubre, de acuerdo al siguiente detalle:

Cargo	Sección	No de empleados
Coordinador General de Personal y Logístico	Equipos y Servicios	4
Controlador Logístico de Personal	Equipos y Servicios	8
Documentador de Sistema	Informática	2
Oficinista Auxiliar	Análisis de Gestión	2

- f) En memorando **GOC-244/2019** de **Gerencia Portuaria** (rubricado y sellado por el Gerente General), de fecha 15 de abril de 2019, solicita a la Gerencia General **incluir a partir del 16 de ese mes y año en la clasificación de labores peligrosas o insalubres al puesto de trabajo de motorista (4 empleados)**, que realizan labores de manera permanente en áreas operativas y de mantenimiento calificadas como peligrosas o insalubres por el MINTRAB y reconocer el pago de una hora adicional en jornada ordinaria diurna o dos en jornada ordinaria nocturna, como tiempo extraordinario por laborar en exceso de su jornada peligrosa o insalubre.

Cargo	Sección	No de empleados
Motorista	Desarrollo y Bienestar Social	4

Todo lo anterior ha llevado a que el número de personas originalmente asignadas en labores calificadas como peligrosas se incrementó de forma importante, pasando de un aproximado de **129 empleados** en diciembre de 2017 a **1,221 personas** en marzo de 2019.

## 1.2 REVISIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERIDO SELECCIONADO.

Las condiciones o modalidades definidas para el devengamiento de horas extraordinarias en el Puerto de Acajutla, corresponden a las siguientes:

- a. **Hora Contractual:** predefinidas expresamente en el Contrato Colectivo, para completar la jornada de trabajo normal –8 horas diarias–, debido a que las horas de trabajo en labores diurnas peligrosas e insalubres se reducen a 7 horas y 39 horas por semana y para el trabajo nocturno peligroso o insalubre son de 6 horas por día y 36 por semana. (**Art. 161-176 del Código de Trabajo**).

Lo anterior lleva a que aproximadamente 1,221 empleados se beneficien con esta condición, debido a que sus labores están clasificadas como peligrosas o insalubres, lo que representa para el Puerto de Acajutla que aproximadamente el 95% del personal se le pague una hora contractual fija.

- b. **Horas no contractuales:** autorizadas por los jefes de Unidad, Sección o Departamento conforme a la necesidad y operación del Puerto.
- c. **Horas no contractuales con cargo de mayor responsabilidad:** autorizadas por los jefes de Unidad, Sección o Departamento, quien debe programar al personal que ejecutará labores en tiempo extraordinario con un cargo de mayor responsabilidad al que fue contratado.

Las horas extraordinarias y montos pagados bajo estos conceptos, durante el año 2019 y enero de 2020, fueron las siguientes:

### DETALLE DE HORAS EXTRAORDINARIAS INCURRIDAS Y PAGOS EFECTUADOS

Concepto	2019		ene-20		Total	
	Horas	Valor USDS	Horas	Valor USDS	Horas	Valor USDS
TIEMPO EXTRAORDINARIO	480,721.72	\$ 4353,135.80	36,657.41	\$ 340,028.81	517,379.13	\$ 4,693,164.61
CARGO DE MAYOR RESPONSABILIDAD	267,493.98	\$ 302,941.93	31,477.78	\$ 36,764.40	298,971.76	\$ 339,706.33
OTROS RECARGOS AL TIEMPO EXTRA	570,502.28	\$ 798,435.06	52,524.87	\$ 89,925.65	623,027.15	\$ 888,360.71
<b>TOTALES...</b>	<b>1,318,717.98</b>	<b>5,454,512.79</b>	<b>120,660.06</b>	<b>\$ 466,718.86</b>	<b>1,439,378.04</b>	<b>\$ 5,921,231.65</b>

### DETALLE PROMEDIO MENSUAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR PUESTO DE TRABAJO

Puesto de Trabajo	Horas extras laboradas	Horas extras renumeradas
Administrativo	160,817.97	\$ 805,097.70
Jefe	17,236.19	\$ 281,978.58
Operativo	1261,323.88	\$ 4,834,155.37
<b>Total general</b>	<b>1,439,378.036</b>	<b>\$ 5,921,231.65</b>
<b>Promedio Mensual (total/13 meses)</b>	<b>110,721.3874</b>	<b>\$ 455,479.36</b>

El gasto promedio en pago de horas trabajadas en tiempo extraordinario y recargos al mismo para el periodo examinado que comprende el 01 de enero de 2019 al 31 de enero 2020, asciende a un promedio de **US\$455,479.36** por mes, equivalente al promedio de **110,721.3774** horas extraordinarias mensuales incurridas.

Los periodos mensuales sujetos a verificación por parte de esta Unidad fueron los siguientes: junio, agosto y noviembre de 2019 y enero de 2020, donde se han incurrido en remuneración de tiempo extraordinario; y su detalle es el siguiente:

### TIEMPO EXTRAORDINARIO Y PAGO: JUNIO, AGOSTO, NOVIEMBRE DE 2019 y ENERO 2020

Concepto	2019						2020		Total Horas	Total Costo
	Junio		Agosto		Noviembre		Enero			
	Horas	Valor \$								
Tiempo Extra Dia Festivo Nocturno	-	-	4.00	20.24	-	-	-	-	4.00	\$20.24
Tiempo Extra Dd Diurno	257.63	4,717.01	147.54	2,564.17	81.60	1,953.68	68.00	1,892.19	554.77	\$11,127.05
Tiempo Extra Dd Nocturno	113.62	2,014.09	18.57	279.41	14.00	201.26	19.50	460.45	165.69	\$2,955.21
Tiempo Extra Df Admin Diurno	4.00	36.20	48.82	1,193.05	69.26	989.34	237.50	3,775.55	359.58	\$5,994.14
Tiempo Extra Df Admin Nocturno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$0.00
Tiempo Extra Dfoperativo Nocturno	7.80	93.23	48.19	1,436.36	40.00	809.86	166.85	3,507.25	262.84	\$5,846.70
Tiempo Extra Dia Festivo Op. Diurno	35.00	466.09	259.00	4,498.53	215.54	3,219.58	423.09	7,540.41	932.63	\$15,724.61
Tiempo Extra Diurno	15,137.74	124,724.02	12,393.74	99,977.14	13,288.28	103,211.02	10,640.84	87,243.10	51,460.61	\$415,155.28
Tiempo Extra Diurno Dd Peligr Festiv	-	-	1.00	10.48	1.00	17.78	5.33	84.31	7.33	\$112.57
Tiempo Extra Diurno Dd Peligrosa	62.00	623.97	36.00	351.20	15.00	213.45	43.77	478.71	156.77	\$1,667.33
Tiempo Extra Diurno Peligrosa	12,288.29	85,557.65	11,034.49	77,333.90	12,502.35	86,749.60	10,175.13	70,920.39	46,000.26	\$320,561.54
Tiempo Extra Diurno Peligrosa Festiv	-	-	299.00	4,534.14	136.00	1,976.38	512.00	7,919.99	947.00	\$14,430.51
Tiempo Extra Nocturno	10,814.19	118,995.28	9,563.04	97,074.72	7,061.79	72,561.57	5,764.89	63,381.27	33,203.91	\$352,012.84
Tiempo Extra Nocturno Dd Peligr Fes	-	-	-	-	1.00	23.81	2.00	29.16	3.00	\$52.97
Tiempo Extra Nocturno Dd Peligrosa	81.00	1,268.10	65.00	954.32	26.00	418.35	35.00	458.59	207.00	\$3,099.36
Tiempo Extra Nocturno Peligrosa	8,619.87	81,681.42	7,687.15	76,334.06	9,410.30	92,616.35	7,707.00	75,703.37	33,424.32	\$326,335.20
Tiempo Extra Nocturno Peligrosa Fes	-	-	470.00	9,634.32	250.00	5,297.35	742.83	16,190.65	1,462.83	\$31,122.32
Tiempo Extra Por Dia Festivo Diurno	-	-	8.76	79.43	3.00	7.86	113.68	443.42	125.44	\$530.71
<b>TOTAL TIEMPO EXTRA</b>	<b>47,421.14</b>	<b>\$420,177.06</b>	<b>42,084.31</b>	<b>\$376,275.47</b>	<b>43,115.13</b>	<b>\$370,267.24</b>	<b>36,657.41</b>	<b>\$340,028.81</b>	<b>169,277.99</b>	<b>\$1,506,748.58</b>
Cargo De Mayor Responsabilidad	20,554.95	23,424.96	20,689.96	22,477.19	35,953.91	43,760.62	31,477.78	36,764.40	108,676.60	\$126,427.17
<b>TOTAL CARGO DE MAYOR RESPONSABIL.</b>	<b>20,554.95</b>	<b>\$23,424.96</b>	<b>20,689.96</b>	<b>\$22,477.19</b>	<b>35,953.91</b>	<b>\$43,760.62</b>	<b>31,477.78</b>	<b>\$36,764.40</b>	<b>108,676.60</b>	<b>\$126,427.17</b>
Recargo Diurno En Descanso Acajutla	-	-	-	-	2.68	7.67	-	-	2.68	\$7.67
Recargo Por Dd Diurno	14.00	32.13	3,262.67	12,169.87	1,434.39	5,360.71	5,225.71	20,096.98	9,936.77	\$37,659.69
Recargo Por Dd Nocturno	36.00	115.71	2,123.56	13,446.34	1,155.60	7,313.30	3,433.78	22,754.46	6,748.94	\$43,629.81
Recargo Por Descanso Diurno Pa	996.59	4,181.02	671.12	2,743.61	303.92	1,366.36	373.30	1,624.38	2,344.93	\$9,915.37
Recargo Por Descanso Nocturno Pa	317.55	1,683.57	316.45	1,580.41	147.56	819.58	149.15	737.44	930.71	\$4,821.00
Recargo Por Dia Festivo	-	-	217.32	708.25	51.25	159.25	497.58	1,658.66	766.15	\$2,526.16
Recargo Por Labores No Contractuale	4,019.13	4,237.53	3,955.97	3,860.09	3,088.03	2,847.84	4,476.57	4,249.02	15,539.70	\$15,194.48
Recargo Por Nocturnidad	40,624.56	41,024.81	38,814.29	39,813.58	47,179.40	47,382.12	38,368.78	38,804.71	164,987.03	\$167,025.22
Recargo Trabajos No Contractuales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	\$0.00
<b>TOTAL DE OTROS RECARGOS</b>	<b>46,007.83</b>	<b>\$51,274.77</b>	<b>49,361.38</b>	<b>\$74,322.15</b>	<b>53,362.83</b>	<b>\$65,256.83</b>	<b>52,524.87</b>	<b>\$89,925.65</b>	<b>201,256.92</b>	<b>\$280,779.40</b>
<b>TOTAL GENERAL...</b>	<b>113,983.92</b>	<b>494,876.79</b>	<b>112,135.65</b>	<b>473,074.81</b>	<b>132,431.87</b>	<b>479,284.69</b>	<b>120,660.06</b>	<b>466,718.86</b>	<b>479,211.51</b>	<b>\$1,913,955.15</b>

El examen comprendió la constatación del correcto cálculo de pago de horas extraordinarias, conforme a la normativa aplicable, verificación de los documentos soporte de los pagos (Reportes de Tiempo Extra, memorandos de autorización de trabajos en cargos de mayor responsabilidad y reportes de marcaciones biométricas de asistencia).

Como resultado de la revisión efectuada a las Horas extras remuneradas en el Puerto de Acajutla, durante los períodos antes citados, se observaron las condiciones siguientes:

### **1- Deficiencia en el control de personal de empleados que realizan sus marcaciones de asistencia en la Puerta 7.**

#### **Condición:**

El personal que marca en la Puerta 7, efectúa sus marcaciones de asistencia en un sistema de control independiente del personal que marca en la Puerta 4, por lo que la Sección de Control de Personal, no efectúa los análisis de las inconsistencias en marcaciones de estos empleados, quedando esta función de forma discrecional al Jefe de la Sección Equipos y Servicios de cuya actividad no queda evidencia en el sistema de marcaciones, ya que no se nos proporcionó el reporte de marcaciones

analizadas, manifestando el Jefe de Recursos Humanos que no existe este proceso en el sistema de marcación en uso.

**Criterio:**

**El Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla**, establece en su procedimiento **RH-12 Control de Asistencia y Ausencias del Personal**, en su **Paso No 5**: *“El oficinista de la Sección de Control de Personal: Ingresar en el Sistema del Lector Biométrico, las explicaciones que justifican las ausencias, permisos, incapacidades, llegadas tardías y otros. Revisa la tarjeta de asistencia analizada en el Sistema de Lector Biométrico, en la que se detallan las ausencias, llegadas tardías o salidas anticipadas, las cuales aparecen marcadas en rojo como inconsistencia en la tarjeta”*.

**Causa:**

- Inobservancia aplicativa del Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla.
- Desarmonización entre la práctica de los procesos y la Normativa

**Efecto:**

El Departamento de Recursos Humanos a través de la Sección de Remuneraciones y Control de Personal, es el responsable de asegurar el cumplimiento del **control de asistencia y ausencias del Personal**, por lo que la delegación de esta obligación en la Sección de Equipos y Servicios, además de incumplir las disposiciones del manual, le atribuye el control a una Sección que es la responsable de realizar la programación de los roles de trabajo del personal y del seguimiento a su cumplimiento; lo que genera un conflicto de competencias funcionales, evidenciándose una falta de división del trabajo que garantice el funcionamiento del Control y cumplimiento de la normativa que lo regula.

**Comentarios del Jefe de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla:**

En comunicación preliminar el 23 de julio de 2020, manifestó lo siguiente: *“Aunque todo el personal pertenece a la planilla de CEPA, no todos tienen un horario establecido, el personal que realiza sus marcaciones en el biométrico de la Puerta 7, es personal a demanda, es decir; según lo requieran las operaciones del Puerto, a diferencia del sistema de la puerta 4, que es personal administrativo y personal operativo, pero que funciona siguiendo un rol durante todo el año, razón por la que se sigue haciendo uso del control de marcaciones que se tenía cuando el personal era Outsourcing.*

*De las marcaciones de la Puerta 7, el jefe de la sección Equipos y Servicios es el responsable principal de realizar el análisis, teniendo en cuenta que para cada inconsistencia que se presenta en las marcaciones, se realiza un documento de respaldo para cada caso en específico, por ejemplo:*

*salidas anticipadas, entradas tardías, permisos personales, por citar algunos. Posterior dicho documento es firmado por la jefatura correspondiente, para que pueda ser incorporado al SADFI por la Sección Remuneraciones y Control de Personal, si bien es cierto que no se deja constancia en el sistema de la puerta 7, porque dicho sistema no cuenta con los módulos correspondiente; sin embargo, cada documento de respaldo es ingresado al Sistema Administrativo Financiero. Ver Anexo 3.*

*Durante la lectura del Borrador de Informe el día 27 de agosto de 2020, el Jefe de Recursos Humanos manifestó:*

- *Que para implementar el control, tendría que modificarse el control de acceso; y para ello se reunirán con el jefe de la Sección de Servicios Informáticos, la jefa de Control y Remuneración de Personal y el jefe de Equipos y Servicios.*
- *Además manifestó la Jefatura de Recursos Humanos que si bien es cierto que no se cumple con la normativa del Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla, en el sentido que sea el Departamento de Recursos Humanos el que integralmente lleve el control de asistencias, ausencias, incapacidades y permisos; este incumplimiento se debe principalmente a que dicho manual no responde a la realidad operativa del puerto, ya que se mantiene un control como se hacía cuando las empresas tercerizadas brindaban el servicio de estiba, desestiba y transferencia de carga, por lo que consecuentemente debe ser actualizado y lo presentarán a la brevedad ante las instancias correspondientes de la empresa, y por otra parte ya la próxima semana estarán trabajando en la estructuración de marcación por identificación de rostro con la creación de la tarjeta de control virtual de cada trabajador. Por lo demás, se mantienen las explicaciones dadas en la comunicación preliminar en cuanto a describir el proceso actual.*

### **Comentarios del Equipo de Auditoría:**

Después de revisar y analizar los comentarios vertidos por la Jefatura del Puerto de Acajutla, se constató que no obstante es la Sección de Equipos y Servicios, quien ejerce control sobre las marcaciones biométricas de la Puerta 7, además de ser la encargada de analizar los documentos de soporte de cada inconsistencia; no es la Sección facultada para llevar el control del sistema de marcaciones y análisis de las inconsistencias que se generen con incumplimientos a los horarios establecidos para el personal, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento **RH-12 Control de Asistencia y Ausencias del Personal, Paso No 5, del Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla**, que cita que es el oficinista de la Sección de Control de Personal quien **Ingresa en el Sistema del Lector Biométrico**, las explicaciones que justifican las ausencias, permisos, incapacidades, llegadas tardías y otros.

Además, en el sistema de lector biométrico de la Puerta 7, no se deja constancia de las explicaciones que justifican las ausencias, permisos, incapacidades, llegadas tardías y otros, al no contar con los módulos para ingresar dicha información.

No obstante los comentarios expuestos por el Jefe de Recursos Humanos del Puerto durante la lectura del Borrador de Informe, donde manifiesta la disposición de implementar un mejor control que esté a cargo de la Sección Remuneraciones y Control de Personal del Puerto y que se procederá a modificar el Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla, para que este vaya de la mano con la realidad operativa del Puerto, no se aportó ninguna prueba del avance del proyecto, ni se ha trasladado el control del recurso humano al área correspondiente, como lo citan la Normativa y los Manuales vigentes; la condición observada se mantiene como no superada y se constituye en un hallazgo de auditoria.

### **Recomendación 1.**

Se recomienda al Presidente de la Comisión, instruir a la Gerencia del Puerto de Acajutla, para que se dé cumplimiento a lo establecido en el Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla, en el sentido de asignar a la Sección Remuneraciones y Control de Personal, la responsabilidad del control de personal que marca su asistencia en la puerta 7, homologando al sistema y control de marcaciones en uso en la puerta 4.

## **VI. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE INFORMES ANTERIORES.**

Se revisó el contenido del último informe REF. UAI 015/2017 de fecha 29 de septiembre de 2017, denominado: *“Examen Especial a los pagos de salarios y remisión de retenciones en concepto de Impuesto Sobre la Renta, y cotizaciones previsionales de ISSS y AFP’s, efectuadas a los trabajadores en planillas de salarios del Puerto de Acajutla, durante los meses de mayo y junio de 2017”*, el cual no contiene recomendaciones pendientes de cumplimiento, por lo tanto, no hay seguimientos en este informe.

## **VII. CONCLUSIÓN.**

De acuerdo a los resultados obtenidos del examen **“Horas extras remuneradas en el Puerto de Acajutla, durante los períodos comprendidos del 01 de enero de 2019 al 31 de enero 2020”**, se concluye que se ha cumplido con las regulaciones establecidas en la normativa pertinente, **a excepción** de la condición señalada donde el oficinista de la Sección de Control de Personal no Ingresa en el Sistema del Lector Biométrico de la Puerta 7, las explicaciones que justifican las ausencias, permisos, incapacidades, llegadas tardías y otros, ni revisa la tarjeta de asistencia analizada en el Sistema de Lector Biométrico, en la que se detallan las ausencias, llegadas tardías o salidas anticipadas, las cuales aparecen marcadas en rojo como inconsistencia en la tarjeta; lo anterior se debe a que dicho control es realizado por la Sección de Equipos y Servicios, que no es

la Unidad facultada para tales efectos conforme lo describe el **procedimiento RH-12 Control de Asistencia y Ausencias del Personal, Paso No 5, del Manual de procedimientos del Departamento de Recursos Humanos del Puerto de Acajutla.**

#### **VIII. PÁRRAFO ACLARATORIO.**

El presente informe contiene los resultados del “**Examen especial a horas extras remuneradas en el Puerto de Acajutla, durante los períodos comprendidos del uno de enero de 2019 al 31 de enero 2020**”, y es únicamente para información y uso de la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Administración Superior y Corte de Cuentas de la República, y no se deberá usar para ningún otro propósito.

**DIOS UNIÓN LIBERTAD.**

**Lic. Tito Ramírez Escobar,**  
**Jefe de la Unidad de Auditoría Interna.**

