

PRESIDENCIA
GERENCIA LEGAL

GERENCIA GENERAL

ADMINISTRACION CEPA

Solicítase autorización para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, negociado entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos (SITTEAIES), así como, autorizar al Presidente de Junta Directiva para la suscripción del mismo.

=====

DECIMOSEPTIMO:

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Mediante el Punto Decimotercero del Acta número 3038, de fecha veintiocho de enero de dos mil veinte, Junta Directiva acordó nombrar la Comisión Institucional por parte de CEPA, con el objeto de iniciar la Etapa de Trato Directo para la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos (SITTEAIES).

Por medio del Punto Decimotercero del Acta número 3074, del catorce de octubre de dos mil veinte, Junta Directiva acordó modificar la Comisión Institucional en el sentido de incorporar al licenciado Ricardo Alfonso Alas Hernández.

En el Punto Decimonoveno del Acta número 3085, del día veintinueve de enero de dos mil veintiuno, Junta Directiva acordó modificar la comisión institucional, en el sentido de sustituir a la licenciada Graciela Emérita Ayala Sosa y en su lugar nombrar a la ingeniera María José Jácome Solórzano.

Como producto de la propuesta del pliego de peticiones presentado por el SITTEAIES, con un contenido de ochenta y ocho cláusulas a ser negociadas entre las comisiones negociadoras de CEPA y el sindicato en mención, incluyéndose tres cláusulas nuevas y como resultado de doce reuniones se lograron acuerdos contenidos en las ochenta y cinco cláusulas que componen el Contrato Colectivo de Trabajo en su totalidad.

Lo anterior integra el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable para los trabajadores y trabajadoras de CEPA en el Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez y a efecto de continuar con el proceso de inscripción en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se hace imprescindible la autorización por parte de la Junta Directiva de CEPA para que el Presidente de Junta Directiva pueda suscribir el Contrato Colectivo de Trabajo negociado.

II. OBJETIVO

Autorizar el Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez negociado entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos (SITTEAIES). Así como autorizar al Presidente de Junta Directiva para la suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo negociado.

III. CONTENIDO DEL PUNTO

Finalizada la etapa de negociación del Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, a través de doce sesiones de revisión y del cual en la última reunión de las comisiones negociadoras del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos y de la CEPA, celebrada el día miércoles dos de junio de dos mil veintiuno, se dio por terminada la fase de negociación, lográndose el acuerdo final del contenido del mismo en su totalidad.

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

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

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

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DE PERSONAL

- Cláusula 5 Relaciones de la Comisión con el Sindicato
- Cláusula 6 Respeto Mutuo y Cumplimiento
- Cláusula 7 Representantes Patronales y/o Empleados de Confianza
- Cláusula 8 Trabajadores por Contrato
- Cláusula 9 Ejecución del Trabajo
- Cláusula 10 Jornada de Trabajo, Horario y Turnos
- Cláusula 11 Horas Destinadas a las Comidas
- Cláusula 12 Período de Gracia
- Cláusula 13 Trabajo en Tiempo Extraordinario
- Cláusula 14 Descanso Semanal
- Cláusula 15 Días de Asueto
- Cláusula 16 Permisos y Licencias
- Cláusula 17 Justificación de Inasistencia al Trabajo
- Cláusula 18 Uniformes, Equipos y Herramientas
- Cláusula 19 Conservación de los Implementos de Trabajo
- Cláusula 20 Capacitación
- Cláusula 21 Expedientes Personales
- Cláusula 22 Clasificación y Valoración de Puestos
- Cláusula 23 Sustituciones
- Cláusula 24 Plazas Nuevas
- Cláusula 25 Derecho de Ascenso
- Cláusula 26 Procedimiento para Realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes
- Cláusula 27 Término de Prueba
- Cláusula 28 Movimiento de Personal
- Cláusula 29 Autorización de Descuentos
- Cláusula 30 No Discriminación por VIH
- Cláusula 31 Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

Cláusula 32 Prevención del Trabajo Infantil y Respeto de la Normativa que Protege los Derechos de la Persona Adolescente Trabajadora

Cláusula 33 Obligaciones y Prohibiciones Generales

CAPÍTULO III

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Cláusula 34 Salud y Seguridad Ocupacional

Cláusula 35 Comité de Salud y Seguridad Ocupacional

Cláusula 36 Capacitación a los Miembros del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional

Cláusula 37 Responsabilidad por Riesgos Profesionales

Cláusula 38 Clínicas de Emergencia

Cláusula 39 Mantenimiento de Botiquines

Cláusula 40 Exámenes de Mamografía, Citología, Próstata y Atención Psicológica y Terapia de Rehabilitación física

CAPÍTULO IV

GARANTÍA, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO

Cláusula 41 Inamovilidad Sindical

Cláusula 42 Licencia para Actividades Sindicales

Cláusula 43 Retención de Cuotas Sindicales

Cláusula 44 Colaboración para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales

Cláusula 45 Visitas Sindicales

Cláusula 46 Secretaría del SITTEAIES

Cláusula 47 Mantenimiento del Local para el Sindicato

Cláusula 48 Colaboración para la Movilización de Directivos del SITTEAIES

Cláusula 49 Tablero o Mural Sindical

Cláusula 50 Charla Informativa Sindical

Cláusula 51 Compensación por Costos de Contrato

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula 52 Becas

Cláusula 53 Transporte

Cláusula 54 Estacionamiento para Vehículos de los Empleados del Aeropuerto

Cláusula 55 Exámenes Médicos y de Laboratorio Necesarios para Renovar Licencias y Habilitación de Controladores de Tránsito Aéreo, AIS, Meteorología, Bomberos Aeronáuticos y Personal de Seguridad Aeroportuaria

Cláusula 56 Fianza de Fidelidad

Cláusula 57 Atención Médica para Hijos e Hijas de los Trabajadores y Trabajadoras

Cláusula 58 Medio Ambiente

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Cláusula 59 Remuneración del Trabajo en Tiempo Extraordinario

Cláusula 60 Vacaciones

Cláusula 61 Prima Especial

Cláusula 62 Aguinaldo

Cláusula 63	Canasta Básica
Cláusula 64	Ayuda para Comprar Medicinas
Cláusula 65	Ayuda Familiar
Cláusula 66	Viáticos
Cláusula 67	Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes
Cláusula 68	Indemnizaciones
Cláusula 69	Compensación por Vejez, Tiempo de Servicio e Invalidez
Cláusula 70	Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora
Cláusula 71	Seguro de Vida Colectivo
Cláusula 72	Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora
Cláusula 73	Ayuda en Caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 74	Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y el Sindicato
Cláusula 75	Casos de Infracciones y Sanciones
Cláusula 76	Prescripción de Sanciones
Cláusula 77	Casos de Conflicto
Cláusula 78	Derecho de Asesores y Apoderados
Cláusula 79	Correspondencia
Cláusula 80	Ejemplares del Contrato Colectivo
Cláusula 81	Interpretación del Contrato
Cláusula 82	Aplicación Preferente de la Ley
Cláusula 83	Reglamentaciones Futuras
Cláusula 84	Aumento Salarial
Cláusula 85	Vigencia y Aplicación

Por otro lado, la información que consta en las actas de negociación y en el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra dentro de la categoría de información reservada, de conformidad con el artículo 19, letra e, de la Ley de Acceso a la Información Pública, que hace referencia a la información “*que contenga opiniones o recomendaciones que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, en tanto no sea adoptada la decisión definitiva*”, esto conforme a lo acordado en el ordinal cuarto del Punto Decimoséptimo del Acta número 3071, de fecha dieciocho de septiembre de dos mil veinte.

IV. MARCO NORMATIVO

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

Artículo 19, letra e, de la Ley de Acceso a la Información Pública.

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

- 1° Autorizar el Contrato Colectivo de Trabajo por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, para el período 2020-2022, negociado entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos (SITTEAIES), según el siguiente detalle:

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

CÁPITULO I

NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

CLÁUSULA UNO: OBJETO Y FINALIDAD.

En el contenido del presente Contrato, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma podrá designarse como “La Comisión” o “CEPA”; el Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, como “el Aeropuerto” o “la Empresa”; y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador y Conexos como “el Sindicato” o “SITTEAIES”, y su Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA, como “la Seccional”.

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

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

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de CEPA que presten sus servicios en y para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez y el Aeropuerto Internacional de Ilopango.

Asimismo, se continuarán aplicando sus disposiciones a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la Comisión se trasladen temporalmente a prestar servicios a otros establecimientos que pertenezcan a la misma.

Para los trabajadores y trabajadoras por nombramiento, cuyas plazas están contempladas en la Ley de Salarios de la Comisión, o por Contratos Individuales de Trabajo, se les aplicará el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto Internacional El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, así como las disposiciones legales, administrativas y las prestaciones sociales que la Junta Directiva de la Comisión regule de manera especial.

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez con el Contrato Colectivo de Trabajo, en los primeros noventa días de la vigencia de éste, del documento que se elabore para este efecto, se mandará a oír en consulta al Sindicato, con el propósito de conocer sus comentarios al respecto, quienes deberán devolverlo en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, de lo contrario, se tendrá por acordado su contenido y de esta manera continuar con su formalización.

La Comisión se compromete a hacer todas las gestiones que fueren necesarias, de conformidad a la Ley, para obtener la aprobación de lo negociado en el presente Contrato.

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

La Comisión reconoce y respeta la personalidad jurídica del Sindicato, para actuar como representante de todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a éste, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional de los mismos. El Sindicato se reserva el derecho de interceder por los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en y para el Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez, no afiliados a éste, en lo que afecte sus intereses profesionales.

CEPA reconoce que los derechos consignados a favor de los trabajadores y trabajadoras son irrenunciables, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 52 de la Constitución de la República de El Salvador y lo suscrito en cuanto a libertad sindical y negociación colectiva en los convenios internacionales 87 y 98.

La Comisión y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, y no ejercerán ningún tipo de presión, directa o indirecta, para que éstos o éstas se afilien o desafilien, ni coacción al trabajador o trabajadora por el hecho de pertenecer o no al Sindicato, y participe en las actividades promovidas por esta organización, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades del Aeropuerto, para cuyos efectos la Comisión y el Sindicato se obligan a dar instrucciones a sus representantes patronales y sus afiliados, respectivamente, a efecto de que den entero cumplimiento a lo aquí dispuesto.

La Empresa 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 Aeropuerto, en armonía con lo establecido en las normas nacionales e internacionales de carácter laboral debidamente ratificados.

La sustitución patronal no será causal de terminación de la relación laboral, ni afectará los derechos, prestaciones sociales y beneficios de los trabajadores y trabajadoras, originados por la prestación de sus servicios en el Aeropuerto, 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.

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

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

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

Cualquier cambio en el ordenamiento jurídico del Aeropuerto deberá ser consultado con el suscriptor del presente Contrato.

CAPÍTULO II CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DE DIRECCIÓN DE PERSONAL

CLÁUSULA CINCO: RELACIONES DE LA COMISIÓN CON EL SINDICATO.

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus 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 anterior se hará en apego estricto a los criterios de participación del SITTEAIES, por medio de su Seccional, consignados en este Contrato, respetando el procedimiento establecido en los casos contemplados en las cláusulas que desarrollan lo relativo a “Plazas Nuevas”, “Derecho de Ascenso” y “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes” del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

En el caso de la introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología, la Comisión estará obligada a comunicar al SITTEAIES, por medio de su Junta Directiva Seccional, con antelación, a efecto de que éste tenga conocimiento de los mismos y en el lapso de diez días hábiles, contados a

partir del siguiente de la comunicación, pueda hacer las correspondientes observaciones y recomendaciones técnicas, con la finalidad que en la ejecución de estos cambios se garanticen la estabilidad laboral, seguridad operacional y ocupacional, así como el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

CLÁUSULA SEIS: RESPETO MUTUO Y CUMPLIMIENTO.

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

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

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

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

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

Para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 3 del Código de Trabajo, y especialmente de lo establecido en el ordinal 5° del artículo 225 del mismo, la Comisión y el Sindicato reconocen al Gerente Aeroportuario, los Jefes y Subjefes de Departamentos, Unidades y Secciones y de la Terminal de Carga, como representantes patronales y empleados de confianza, y además, las personas que desempeñan los siguientes cargos, cualquiera que sea la denominación que se les dé:

- a) REPRESENTANTES PATRONALES: Supervisores y Guardalmacenes;
- b) EMPLEADOS DE CONFIANZA: Secretaria y ordenanza de la Gerencia Aeroportuaria; Oficiales de Información Aeronáutica; Edecanes; Auditores de Tránsito Aéreo y Auditores de Aeródromos.

CEPA respetará el derecho de ser afiliado al Sindicato a los representantes patronales y/o empleados de confianza; sin embargo, por disposiciones legales, éstos no podrán ser miembros de la Junta Directiva del SITTEAIES.

CLÁUSULA OCHO: TRABAJADORES POR CONTRATO.

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

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

En los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA NUEVE: EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

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

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

Si hay actividades y funciones a desempeñar que no son competencia de las responsabilidades laborales para la que se ha sido contratado, el trabajador y el jefe inmediato podrán tomar acuerdos para el desempeño y el trabajo encomendado.

En todo caso, deberán observarse estrictamente las normas de salud y seguridad ocupacional que dicte el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y las que de conformidad a las Leyes o Reglamentos se emitan.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observaren en los servicios que la Comisión presta al público, y los jefes están obligados a buscar soluciones integrales en el menor tiempo posible haciéndolo de conocimiento del sindicato, tomando en cuenta las sugerencias de los trabajadores que tenga a su cargo con el objetivo de prevenir accidentes, incidentes o degradación del servicio que la comisión oferta, a efecto de prevenir o solucionar problemas tales como los desperfectos en maquinaria y equipo de la Comisión, evitar riesgos laborales que puedan ocurrir a los mismos trabajadores y trabajadoras, daños a las y los usuarios y pasajeros, a las propiedades de la Comisión o de terceras personas.

El sindicato y la administración del aeropuerto aportarán argumentos en las mesas técnicas para procurar soluciones integrales.

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 los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno nocturno.

En tareas peligrosas o 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 las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador y trabajadora. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas o de la clase de materiales que se empleen, se

elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Son labores insalubres aquellas que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, puedan causar daño a la salud de forma inmediata o posterior a los trabajadores y trabajadoras, y aquellas en que el daño pueda ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren.

La clasificación de las labores peligrosas o insalubres, será hecha por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Aeropuerto, con la aprobación de la Dirección General de Previsión Social y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; no obstante, lo anterior, el Aeropuerto podrá aplicar lo dispuesto en el inciso último del artículo 162 del Código de Trabajo. La calificación de labores insalubres y peligrosas implicará que, CEPA respetará las jornadas de trabajo que corresponden a estas, y el exceso del tiempo laborado de acuerdo a lo que prescribe el inciso segundo de esta cláusula se pagarán salarialmente como tiempo extraordinario.

El Aeropuerto no se cerrará por ningún motivo y todos los días y horas son hábiles para el trabajo. Sin perjuicio a lo establecido en los Artículos 166 inciso 2° y 170 del Código de Trabajo vigente, la Comisión y el Sindicato podrán pactar horarios especiales cuando ambas partes lo estimen conveniente.

Los horarios de trabajo estarán regulados por el Reglamento Interno de Trabajo, de la siguiente manera:

Turno Administrativo, de lunes a viernes de las 08:00 a las 12:00 horas y de las 12:45 a las 16:45 horas;

Turno Operativo “A”, de lunes a domingo de las 06:00 a las 14:00 horas.

Turno Operativo “B”, de lunes a domingo de las 14:00 a las 22:00 horas.

Turno Operativo “C”, de lunes a domingo de las 22:00 a las 06:00 horas.

Turno operativo “OD” de lunes a domingo de las 06:00 a las 18:00 horas, laborando un día y descansando el siguiente, este turno es aplicable únicamente al personal que labora en estacionamiento público y colecturía de estacionamiento.

Turno operativo “ON” de lunes a domingo de las 18:00 a las 06:00 horas del día siguiente, laborando un día y descansando el siguiente, este turno es aplicable únicamente al personal que labora en estacionamiento público y colecturía de estacionamiento.

En vista que, el Aeropuerto no cierra por ningún motivo, y todos los días y horas son hábiles para el trabajo, en caso que deban realizarse labores en exceso de la jornada, en el Turno Operativo “C”, éstas serán pagadas como horas extraordinarias de acuerdo a lo establecido en la Ley y en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras asignados a los turnos operativos ejecutarán sus labores hasta cumplir el límite legal de su jornada laboral ordinaria, sea esta diurna o nocturna.

Los trabajadores que se desempeñan en los tres turnos referidos en esta Cláusula, tendrán derecho a su descanso semanal correspondiente.

Los horarios establecidos en la presente Cláusula serán aplicados a todos los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto.

CLÁUSULA ONCE. HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS.

Para los trabajadores y trabajadoras que laboran en el turno administrativo, la hora destinada para la comida será de las 12:00 a las 12:45 horas.

Para los trabajadores y trabajadoras de los turnos operativos, las horas destinadas para las comidas serán:

Turno “A”, de las 12:30 a las 13:15 horas;

Turno “B”, de las 19:00 a las 19:45 horas;

Turno “C”, de las 01:00 a las 01:45 horas;

Turno “OD”, de 12 horas, para efecto de no interrumpir la operatividad, los tiempos de almuerzo serán de manera escalonada, previa coordinación entre el jefe inmediato y los trabajadores, de la siguiente manera: de las 11:00 a las 11:45 horas; de las 11:30 a las 12:15 horas; de las 11:45 a las 12:30 horas y de las 12:15 a las 13:00 horas;

Turno “ON”, de 12 horas, para efecto de no interrumpir la operatividad, los tiempos de cena serán de manera escalonada, previa coordinación entre el jefe inmediato y los trabajadores, de la siguiente manera: los tiempos de cena serán los siguientes: de las 21:15 a las 22:00 horas y de las 22:00 a las 22:45 horas.

Cuando el trabajo desempeñado requiere de la presencia ininterrumpida y con el objeto de no alterar la marcha normal de las labores, los trabajadores y trabajadoras podrán tomar sus alimentos dentro de la jornada de trabajo, respetando los cuarenta y cinco minutos destinados a ese fin. Para tal efecto, el supervisor de turno para cada una de las áreas de trabajo operativas hará la planificación debida a fin de garantizar el goce de este derecho contemplado en el artículo 166 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA DOCE: PERIODO 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, el Aeropuerto les concederá un período de gracia de cinco minutos, sin perder el derecho a la remuneración completa de su jornada y el descanso semanal respectivo.

Por llegada tarde de un trabajador o trabajadora se le aplicará el respectivo descuento a partir del sexto minuto en adelante. Para tal efecto deberá cada marcador estar cronometrado con la misma hora y los informes de llegada tardía deberán ser notificados al trabajador.

CLÁUSULA TRECE: TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO.

El trabajo en tiempo extraordinario, solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan. Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie previa orden, sea ésta escrita o verbal, del jefe

inmediato superior o de quien haga sus veces. Cuando sea verbal, deberá ser documentada el siguiente día hábil.

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

CLÁUSULA 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 los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno administrativo. El personal de trabajadores y trabajadoras vinculado al movimiento de aeronaves prestará sus servicios con base en el sistema de turnos, estableciéndose para tal efecto, tres turnos diarios. A los trabajadores y trabajadoras que laboran turnos operativos y que por la índole de las actividades laboran normalmente en día domingo, el Aeropuerto les señalará el día de descanso que les corresponda en la semana laboral, pero en ningún caso podrá coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato como días de asueto; el Aeropuerto deberá compensárselos con otros días.

Si el salario se estipulare por semana u otro plazo mayor, quincena o mes, se presume que en su monto va incluida la remuneración ordinaria de los días de descanso.

CLÁUSULA QUINCE: DÍAS DE ASUETO.

El personal al servicio del Aeropuerto gozará de asueto remunerado con salario básico en los días siguientes:

- a) Primero de enero, festividad de año nuevo;
- b) Miércoles, jueves, viernes y sábado de la semana santa;
- c) Primero de mayo, día del trabajo;
- d) Diez de mayo, día de la madre;
- e) Diecisiete de junio, día del padre;
- f) Tres y seis de agosto, día del Comercio y celebración de El Salvador del Mundo;
- g) Quince de septiembre, día de la independencia;
- h) Dos de noviembre, día de los difuntos;
- i) Quince de noviembre, fiestas patronales de Ilopango (Aplicable solo para AILO);
- j) Veintisiete de noviembre, festividad local, APLICA SOLO PARA AIES;
- k) Veinticuatro y veinticinco de diciembre, festividad de la natividad;
- l) Treinta y uno de diciembre, celebración de fin de año; y,
- m) Los días que por Decreto Legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

El Aeropuerto y el SITTEAIES convienen en que los días 3 y 6 de agosto, estarán sujetos a compensarse, ya sea uno solo o ambos, por otro día anterior o posterior a aquel o aquellos, cuando ello favorezca a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto; en el entendido que cuando se efectúe la compensación, los días 3 y 6 de agosto, se laborarán como días ordinarios de trabajo.

La Asamblea General Ordinaria del SITTEAIES para la elección de su Junta Directiva, será celebrada un día comprendido dentro del período del 29 de marzo al 12 de abril de cada año; asimismo, la Asamblea Seccional por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador,

San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA del SITTEAIES para la elección de su Junta Directiva, será celebrada un día comprendido dentro del período del 21 de agosto al 4 de septiembre de cada año; al ser definido el día de cada Asamblea, el Aeropuerto concederá permiso con goce de salario a los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES que lo soliciten por escrito, con anticipación, al Gerente Aeroportuario por medio del Secretario General del Sindicato, con copia al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto; a fin de que asistan a la Asamblea correspondiente, por el tiempo que durase la misma.

Los trabajadores y trabajadoras que laboren en horarios operativos y a quienes que se les requiera que laboren en ese día, su participación en la Asamblea dependerá de la evaluación y acuerdo que tome el Secretario General del Sindicato con el Gerente Aeroportuario, previa opinión de los jefes de las diferentes Secciones que componen el Departamento de Operaciones.

El Aeropuerto reconocerá el día veintisiete de enero de cada año como el “DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA AEROPORTUARIO”, sin asueto y para ese efecto, el último sábado del mes de enero correspondiente, efectuará una conmemoración alusiva a ese día. Habrá un Comité Organizador del evento, integrado por dos miembros en representación del Aeropuerto y dos de la Seccional por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES, que se sujetará a la disponibilidad presupuestaria, asignación que debe ser suficiente para responder al número de trabajadores de CEPA en el AIES SOARG evaluando resultados del presupuesto contemplado en la celebración anterior. La planificación y desarrollo se realizará en coordinación entre SITTEAIES y el departamento de Recursos Humanos, además, en común acuerdo se podrá cambiar la fecha de celebración.

CLÁUSULA DIECISÉIS: PERMISOS Y LICENCIAS.

El Aeropuerto 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 y actividades que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave o accidente grave de su cónyuge o compañero de vida u otros eventos sobre sus ascendientes y descendientes en línea directa; lo mismo cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que aparezcan nominados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes que lleva el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto. Esta licencia durará el tiempo necesario, pero el Aeropuerto únicamente pagará el equivalente al salario ordinario de cinco días de cada mes calendario.

En ningún caso el número de días de licencia que se conceden con base a este literal excederá de veinte días en conjunto por cada año calendario. Para que este permiso sea concedido, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo ante su jefe inmediato previo a su retiro o en caso de urgencia, informar lo más pronto posible a su jefe inmediato desde donde se encuentre y el motivo de la ausencia, debiendo justificar su inasistencia al momento de su reincorporación al trabajo.

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

- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente, la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones, en todo caso deberá presentarse la constancia correspondiente que justifique la ausencia.
- c) Por contraer matrimonio civil y/o religioso el trabajador o trabajadora, hasta por un máximo de cinco días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de celebración del matrimonio civil y/o religioso. Los días de descanso semanal y de asueto que quedaren comprendidos en el período de licencia no prolongarán la duración de ésta. Este permiso únicamente se concederá para uno de los matrimonios referidos.
- d) A los trabajadores y trabajadoras que se encuentren estudiando en cualquier institución de enseñanza básica, técnica o superior, avalada por el Ministerio de Educación, se les concederá permiso con goce de salario hasta por dos horas diarios para estudios a nivel básico y bachillerato, sean las clases presenciales o virtuales y estudios superiores de manera virtual y de tres horas diarias para estudios superiores de manera presencial, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso, con la certificación de la institución de enseñanza respectiva, en donde conste el horario de clases. El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada de trabajo. Las horas de permiso comprenden: el tiempo de transporte y la actividad académica.

De igual manera, para el caso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran realizando estudios técnicos, universitarios o de post grado de manera virtual, se les concederá licencia para atender el cumplimiento de exámenes presenciales o actividades extracurriculares debidamente acreditadas, debiendo comprobar su calidad de estudiante matriculado y la necesidad del permiso.

Como alternativa para aquellos trabajadores en horarios operativos, podrá acordarse un horario de trabajo, siempre y cuando no afecte la operatividad y con el cual puedan cumplir sus funciones y obligaciones laborales, y este deberá quedar en constancia por escrito entre el sindicato, departamento de Recursos Humanos, jefe inmediato y el trabajador interesado.

- 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 el Aeropuerto, con todos los derechos que les corresponden.
- f) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones locales o extranjeras, si existe interés del Aeropuerto para que el trabajador o trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador o trabajadora a gozar salario íntegro durante todo el tiempo que dura la beca; si no existe interés del Aeropuerto, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, pero sin goce de salario; en todo caso los trabajadores y trabajadoras conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales.

Cuando se tengan acceso a Becas, la Gerencia Aeroportuaria publicará en las carteleras los detalles y beneficios de las mismas, los requisitos de participación cuando estas sean abiertas y/o el proceso de selección cuando correspondan a áreas específicas.

Los funcionarios o trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, favorecidos con becas financiadas parcial o totalmente por organismos internacionales o el Estado, o que utilicen licencia con goce de salario para esa clase de estudios, están obligados a prestar sus servicios al Aeropuerto por el doble del período de duración de la beca, tal como se deberá estipular en el respectivo contrato que deberá ser firmado entre el becario y el Aeropuerto. En todo caso, la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año. El incumplimiento a lo dispuesto obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por CEPA, en concepto de financiamiento de beca o de licencia con goce de salario, de manera proporcional al tiempo no servido.

- g) El Aeropuerto concederá licencia con goce de salario a un máximo de veintisiete trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades del Aeropuerto, para que puedan asistir a actividades sindicales tales como: Seminarios, Foros y otros, siempre y cuando lo solicite por escrito, por lo menos con dos días de antelación, el Secretario General de la Junta Directiva Seccional del SITTEAIES al Jefe Inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos y a la Sección de Control de Personal del Aeropuerto, para que este último informe a la Jefatura Inmediata respectiva sobre la viabilidad de la solicitud en cuanto al tiempo disponible. En ningún caso la licencia excederá de treinta días en conjunto por cada año calendario.
- h) Para cumplir con las obligaciones urgentes e indelegables de carácter personal, en este caso deberá previamente expresarse el motivo ante el jefe inmediato a efecto de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario. La determinación de que, si el permiso concedido es con o sin goce de salario la efectúa el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, tomando como base el registro del tiempo disponible por esta causal, correspondiente al trabajador o trabajadora solicitante, en relación a los permisos con goce de salario concedidos durante el año. Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio.
- i) A los trabajadores y trabajadoras que tuvieran un año o más de laborar para y bajo las órdenes del Aeropuerto, podrá concedérseles licencia sin goce de salario, por motivos personales e indelegables, durante un período que no excederá de tres meses por año calendario.
- j) Por paternidad responsable de los hijos que ha procreado con la pareja a quien ha denominado en su expediente personal o AP-4, se establece una licencia de tres días.

El trabajador o trabajadora que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, sin presentar justificación a su ausencia o dar aviso previo a su jefatura inmediata, de conformidad a lo establecido por la Ley, quedará cesante de su cargo, sin ninguna responsabilidad para el Aeropuerto.

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

Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando un trabajo y necesite ausentarse de manera imprevista o emergente durante la respectiva jornada laboral por causa justificada, deberá solicitar permiso al jefe de su respectiva unidad administrativa, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario e indispensable concederlo.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DIECISIETE: JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO.

Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) El goce de vacaciones o licencias;
- b) La suspensión disciplinaria;
- c) Las causas que según la ley interrumpen o suspenden el Contrato Individual de Trabajo; y
- d) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador o trabajadora asistir a sus labores.

El trabajador o trabajadora que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso a su jefe inmediato en el Aeropuerto, por cualquier medio, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo y solicitará el permiso correspondiente.

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

CLÁUSULA DIECIOCHO: UNIFORMES EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.

La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras excepto al Gerente del Aeropuerto y Jefes de Departamentos cuatro uniformes anuales de buena calidad, en los primeros sesenta días de cada año.

Para el Departamento de Mantenimiento, Almacén de Materiales y Terminal de Carga el pantalón será de lona tipo jeans.

Asimismo, proporcionará dos pares de calzado de buena calidad a todos los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus labores, excepto al personal que desempeñe labores como jefe de departamento, entregando un par en los primeros sesenta días de cada año y el otro en el mes de julio de cada año.

Al trabajador o trabajadora con discapacidad física en alguno de sus miembros inferiores se le dotará de calzado adecuado, previa comprobación médica en el plazo consignado en el inciso anterior.

Se garantizará por medio de UACI el proceso de compra para la entrega oportuna de uniformes y calzado.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a trabajar en el Aeropuerto, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado su período de prueba.

No tendrán derecho a uniformes los trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando interinato.

La Comisión proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras los útiles, instrumentos, herramientas, equipos y materiales de buena calidad que sean necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo con la debida precisión y seguridad en las instalaciones del Aeropuerto. Asimismo, con base en las necesidades de cada área de trabajo, la Comisión proporcionará a los trabajadores y trabajadoras el equipo siguiente: botas, zapatos, guantes, mascarillas, anteojos, chalecos reflectivos, protectores de oídos, linternas de mano, sombreros, gorras, cascos y uniformes que fueren necesarios de conformidad con la índole de las labores y para las labores de chapoda sus respectivas gorras con el protector correspondiente o sombrero, según sea el caso.

Para tal efecto, cada jefe de área y sección deberá hacer su planificación de compras, con el personal técnico, para asegurar el suministro oportuno en cada una de las áreas.

Asimismo, prendas de abrigo con el distintivo de CEPA para el personal de las siguientes áreas: monitoreo del estacionamiento, supervisores y asistentes de tráfico de estacionamiento, técnicos de equipos de electrónica y estacionamiento, técnicos de aire acondicionado, informática, torre de control, radar y seguridad tanto para el personal de AIES SOARG como para el Aeropuerto Internacional de Ilopango.

La Comisión entregará a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de los Departamentos de Mantenimiento y Operaciones: un rollo de papel higiénico, así como también proporcionará a cada Departamento de los mencionados: azúcar, café y detergente en polvo, semanalmente.

SITTEAIES será participe de los procesos de elaboración de bases de licitación dentro de la Comisión de Evaluación de Ofertas (CEO) en acuerdo con CEPA para ser garante de las prestaciones contempladas en esta cláusula

CLÁUSULA DIECINUEVE: CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

Los trabajadores y trabajadoras se obligan:

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

Los trabajadores y trabajadoras responderán por los objetos arriba mencionados, cuando los pierdan o dañen, haciéndolo del conocimiento del Aeropuerto, por medio de su jefe inmediato; y cooperarán con el fin de establecer la verdad de los hechos.

En el proceso de investigación el trabajador o trabajadora afectado podrá solicitar la participación de un miembro de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA del SITTEAIES para que le represente.

Si del resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador o trabajadora, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo al valúo respectivo; si se tratare de daños, la responsabilidad se limitará al importe de la reparación, si ésta fuere posible, caso contrario deberá pagarse el valor del objeto.

Los activos de la empresa que son verificados para su mantenimiento preventivo y correctivo por personal técnico, administrativo u operativo, deberán normarse las responsabilidades de dichos activos a titularidad del supervisor o jefatura o quien haga las veces de administrador de contrato o centro de costos.

Si el trabajador o trabajadora lo prefiere podrá librarse de responsabilidad reponiendo el objeto perdido o dañado, a satisfacción del Aeropuerto, por otro de igual calidad, siempre que este último se encuentre en las mismas condiciones en que se encontraba el primero al momento de ocurrir la pérdida o el daño.

En los casos de pagos de daños o pérdidas, los descuentos se realizarán de conformidad a la normativa aplicable.

CLÁUSULA VEINTE: CAPACITACIÓN.

CEPA-Aeropuerto está obligada a elaborar anualmente, en un proceso consultivo que incluya al SITTEAIES, a efecto de presentar a la Administración, observaciones y propuestas en la fase de formulación, un plan de capacitación para su personal, especialmente para los trabajadores y

trabajadoras en las áreas de AIS, Rampa, Meteorología, Control Aéreo, Mantenimiento, Salvamento, UMA, administrativo, Seguridad y Terminal de Carga según las necesidades de la Comisión y los trabajadores y trabajadoras, otorgándoles las facilidades necesarias a quienes sean designados a participar en dichos eventos.

Para el efectivo cumplimiento de lo aquí dispuesto CEPA/Aeropuerto comunicará por escrito al Secretario General de la Seccional por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA de SITTEAIES, la programación de las reuniones de elaboración del proceso de capacitación.

Al SITTEAIES le asistirá el derecho de conocer los programas de capacitación que CEPA-Aeropuerto decida implementar para las distintas áreas en función de los recursos disponibles y de participar por medio de un miembro de su Junta Directiva, conjuntamente con la Gerencia de Administración y Desarrollo del Recurso Humano de CEPA y el jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, en el monitoreo del desarrollo del plan.

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

Es facultativo de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA de SITTEAIES aportar en el establecimiento de los criterios de selección del personal para las capacitaciones técnicas, vigilando que dicho proceso sea transparente y que garantice la igualdad de posibilidades en su acceso y participación.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que requieran contar con las certificaciones técnicas de ley que les habiliten para realizar sus funciones, CEPA se compromete a realizar en tiempo las gestiones necesarias para que no exista atraso en los tiempos requeridos por la Autoridad de Aviación Civil, ni inconvenientes de ninguna clase.

Las capacitaciones que reciban e impartan los trabajadores y trabajadoras, entre otros propósitos, servirán de créditos a su favor cuando se opte a puestos nuevos, vacantes y ascensos.

Las capacitaciones deberán ser programadas verificándose previamente por la jefatura de sección y que estas sean en día y horario laboral del trabajador. Si la capacitación tuviese que ser impartida o recibida en día de descanso o día libre, deberá de estipularse lo regulado en el contrato colectivo de trabajo relativo al trabajo en tiempo extraordinario y descanso semanal.

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

En caso de introducirse nuevas tecnologías, el Aeropuerto proporcionará la capacitación necesaria 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 aeroportuarios. Para ello deberá instruirse a los administradores de contrato de adquisiciones de equipo especializado que debe de incorporarse en los términos de referencia la inclusión de capacitación o inducción al personal técnico que manejará y dará mantenimiento al mismo para el buen uso operativo y mantenimiento de los mismos.

Es obligatorio para el Aeropuerto, que todos aquellos trabajadores y trabajadoras que sean afectados por la supresión de plazas o por la introducción de nueva maquinaria o tecnología, sean capacitados para su inserción a esta nueva tecnología o maquinaria, para poder continuar trabajando en su área con el fin de mantener su estabilidad laboral.

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

Recursos Humanos desarrollará un plan de inducción para cada puesto, que incluya la entrega del descriptor de puestos con las funciones inherentes del puesto y la explicación de los procedimientos a realizar de parte de la jefatura inmediata.

CLÁUSULA VEINTIUNO: EXPEDIENTES PERSONALES.

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

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, en horas hábiles de trabajo, a solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, la revisión del expediente.

CLÁUSULA VEINTIDÓS: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.

Con el objeto de mantener una organización eficiente, CEPA-Aeropuerto estará obligada a:

- a) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos, en el cual se incluyan las funciones y responsabilidades; en este sentido, se deberán realizar los estudios de clasificación y valoración de puestos;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración de puestos, el salario que le corresponda en el primer semestre después de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo a efectos de nivelación, clasificación y reestructuraciones;
- c) Velar porque la denominación de la plaza de cada trabajador o trabajadora se estipule en su nombramiento o contrato de acuerdo al trabajo que desempeña.

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

CLÁUSULA VEINTITRÉS: SUSTITUCIONES.

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

El salario a devengar será el que tenga la plaza del trabajador o trabajadora sustituido o sustituida a partir del día que dé inicio la sustitución, siempre y cuando dicho salario no sea inferior al que tenga el trabajador o trabajadora sustituto o sustituta.

Se establece como período mínimo de sustitución el de cinco días hábiles, sin perjuicio de los asuetos que pudieran quedar comprendidos. El Aeropuerto podrá sustituir a cualquier trabajador o trabajadora durante su ausencia temporal, ya sea por licencia, vacaciones, incapacidades y becas, siempre que ocurra cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) Que la ausencia fuera igual o mayor de cinco días hábiles;
- b) Cuando se trate de un cargo que racionalmente y a criterio de CEPA/Aeropuerto, no pueda ser desempeñado por el resto del personal del Departamento, Unidad o Sección correspondiente; y,
- c) Cuando de no hacerse la sustitución, ello ocasione perjuicio al normal desempeño de las funciones del Aeropuerto.

Las sustituciones podrán ser realizadas por trabajadores y trabajadoras del aeropuerto, en razón de hacer eficiente los recursos de la institución y en el caso de no existir personal interno que no pueda cubrir la sustitución temporal, la comisión realizará la contratación del personal externo.

CLÁUSULA VEINTICUATRO: PLAZAS NUEVAS.

El jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o quien haga sus veces, hará del conocimiento del Sindicato la creación de plazas, por medio de una nota dirigida al Secretario General de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA SITTEAIES, especificando las calificaciones requeridas para el desempeño de la nueva plaza.

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

CLÁUSULA VEINTICINCO: DERECHO DE ASCENSO.

- a) El Aeropuerto reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran a su servicio.
- b) En consecuencia, cuando se trate de llenar una plaza, nueva o vacante, éstos y éstas tendrán derecho preferente a que se les hagan los exámenes y pruebas necesarias para optar por la plaza.
- c) El mecanismo para el nombramiento de la plaza nueva o vacante se hará de acuerdo con el procedimiento establecido en la cláusula relativa al “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes”.
- d) CEPA/Aeropuerto, después de un estudio inicial y en consulta con SITTEAIES, revisará anualmente la correcta aplicación de los procedimientos y políticas establecidas en el presente contrato para el nombramiento del personal, valoración de puestos y en general con la administración y gestión del recurso humano.

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

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

El jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o el que haga sus veces, hará del conocimiento del SITTEAIES y de los trabajadores y trabajadoras en general, dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes a la decisión administrativa de realizar un ascenso, contratar una plaza nueva o llenar una vacante, su determinación que procederá o no a ejecutar tal acción sin importar el área o la calidad de la plaza que se trate. Cuando la comunicación fuese en el sentido que no se procederá a llenar la plaza vacante, y con posterioridad surgiese la necesidad de llenarla, CEPA procederá según lo dispuesto en esta cláusula.

En todo caso CEPA/Aeropuerto reconoce el derecho de la Seccional por Empresa Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES la facultad de recomendar modificaciones al perfil de la plaza nueva a contratar, en los siguientes cinco días a la comunicación respectiva previo a la publicación, ello con la finalidad de procurar transparencia en el proceso de selección e idoneidad en el mismo.

La comunicación de la decisión al SITTEAIES se hará por medio de una nota dirigida por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, o el que haga sus veces, al Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del Sindicato, en la que se especificarán los requisitos, habilidades, destrezas y otras calificaciones necesarias para optar a la plaza vacante, acceder a la plaza nueva o a un ascenso. La comunicación de la decisión a los trabajadores y las trabajadoras se hará por medio escrito, en un lugar visiblemente apropiado en las instalaciones del Aeropuerto.

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

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

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

Si el Trabajador lo solicita, se le harán entrega de sus resultados y promedios finales de las pruebas académicas, técnicas y psicológicas realizadas. Dichos exámenes serán realizados por el Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, auxiliándose del personal idóneo y le asistirá al Sindicato vigilar la transparencia del procedimiento.

Si a juicio de la Administración Superior de CEPA un candidato o candidata reúne las condiciones de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, o por mérito académico y además posee las habilidades, destrezas u otras calificaciones necesarias para

ocupar el puesto, no habrá necesidad de someter la plaza al procedimiento en referencia y ésta se asignará, sin mayor trámite, al candidato o candidata idóneo. En esta decisión, se tomará en cuenta la opinión del SITTEAIES.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VEINTISIETE: TÉRMINO DE PRUEBA.

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

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

CLÁUSULA VEINTIOCHO: MOVIMIENTO DE PERSONAL.

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

Los traslados y permutas de las trabajadoras y los trabajadores deberán realizarse en coordinación con las jefaturas involucradas. El Jefe de Departamento de Recursos Humanos llevará un registro de dichas solicitudes, que le serán entregadas directamente por el trabajador o trabajadora interesado.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a que se les traslade a otros puestos, en los siguientes casos:

- a) Cuando un trabajador o trabajadora hubiere estado incapacitado para el desempeño de su trabajo por el ISSS y de acuerdo al dictamen de dicho Instituto estuviere apto para un trabajo compatible con su estado de salud, el Aeropuerto lo ubicará en el trabajo que no perjudique su rehabilitación y readaptación. Si con posterioridad el ISSS, emitiera un nuevo dictamen, del cual conste que el trabajador o trabajadora se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, el Aeropuerto lo reincorporará para el desempeño de las mismas; y,
- b) Cuando dos trabajadores o trabajadoras de una misma sección y de diferentes turnos soliciten intercambiar rol de trabajo, siempre y cuando el Aeropuerto lo autorice, por medio de su jefe inmediato.

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

CLÁUSULA VEINTINUEVE: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS.

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

CLÁUSULA TREINTA: NO DISCRIMINACIÓN POR VIH.

CEPA y el Aeropuerto se comprometen a no exigir a las personas que solicitan empleo en el Aeropuerto la prueba de VIH, de igual forma, no se le requerirá a ningún trabajador o trabajadora dicha prueba en la vigencia de la relación laboral.

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

CEPA y el Aeropuerto facilitarán los permisos necesarios para que, personas con este padecimiento, reciban tratamiento en el ISSS u otras instituciones de salud.

El padecimiento de VIH o SIDA no será causa justificada de despido.

CEPA y el Aeropuerto facilitarán la ejecución de campañas y programas orientados a la prevención de las enfermedades de transmisión sexual dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras e incluir jornadas de sensibilización encaminadas a evitar prácticas de discriminación por esta causa.

CLÁUSULA TREINTA Y UNO: EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

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

Para el cumplimiento de lo aquí dispuesto, se deberá adecuar la infraestructura para facilitar el movimiento para personas con discapacidad tales como rampas de acceso, parqueos, sanitarios, disponibilidad para la marcación y otras que sean pertinentes, a fin de que respondan a las necesidades del o los trabajadores que así lo requieran.

CEPA y el Aeropuerto facilitarán las ejecuciones de campañas y programas orientados a la socialización dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras e incluir jornadas de sensibilización encaminadas a evitar prácticas de discriminación por esta causa.

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

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

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

- a) Todo trabajo o actividad remunerada o no, realizado en una empresa o institución, por un niño, niña o adolescente por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, conforme lo establece el artículo 38, ordinal 10° inciso 1° de la Constitución de la República, el artículo 2, número 4, del Convenio 138 de la OIT, relativa a la edad mínima de admisión al empleo y el artículo 59 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia;
- b) Todo trabajo o actividad que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que ocasione la muerte, perjudique la salud, la seguridad, la moralidad, la dignidad e integridad personal de un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, conforme a lo definen los artículos 104, 105 inciso 1°, 106, 107 y 108 del Código de Trabajo, el artículo 56 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y el Acuerdo Ministerial número 241 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, relativo al listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes.

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

- a) Un curso de enseñanza o formación que esté a cargo de una escuela, instituto técnico, universidad o institución de formación educativa, profesional o técnica legalmente acreditada;
- b) Un programa de formación que se desarrolle en la empresa o institución de formación aprobado por la autoridad competente;

- c) Un programa de orientación vocacional, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de algún tipo de formación ocupacional;
- d) Un curso, pasantilla u horas sociales para efecto de combinar teoría y práctica, aprobado y autorizado por la autoridad de formación profesional o educativa competente.

Las partes contratantes acuerdan que garantizarán la ejecución y eficacia de esta cláusula, por medio del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa. El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reunirá las veces que estime necesario para definir las medidas concretas a las que se refiere el inciso primero de la presente cláusula.

CLÁUSULA TREINTA Y TRES: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de CEPA en el Aeropuerto, estarán sometidos y sometidas a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto, Código de Trabajo y especialmente en las obligaciones siguientes:

- a) Los trabajadores y trabajadoras de turno en actividades continuas están en la obligación de continuar en su trabajo en horas extraordinarias hasta en un máximo de ocho horas, cuando no fueren relevados oportunamente; el Aeropuerto se compromete a remunerar sin excepción alguna este tiempo de conformidad a la Ley. Es obligación del jefe inmediato contar con una programación de personal, que rotativamente pueda cubrir la contingencia que se presente.
- b) El trabajador y trabajadora deberá avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no haya sido relevado; y,
- c) Todo trabajador y trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por el Aeropuerto, en caso de incendio, accidente de aviación, terremotos u otras clases de siniestros o desastres naturales. Exceptúese de esta obligación a aquellos trabajadores y trabajadoras que, al ser requeridos se encuentren incapacitados, o deban atender circunstancias personales o familiares eventuales de gravedad.

CAPÍTULO III SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

El Aeropuerto adoptará y pondrá en práctica medidas adecuadas de salud y seguridad 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 o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Para efectos de lo establecido anteriormente, el Aeropuerto dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes, reglamentos y dictaminen o recomienden las autoridades administrativas competentes. Asimismo, el Aeropuerto se compromete a dar cumplimiento a la aplicación de la Cláusula “Uniformes, Equipos y Herramientas” y el SITTEAIES a vigilar su cumplimiento.

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

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

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, estará integrado por cuatro representantes del Aeropuerto y cuatro representantes de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA del SITTEAIES.

Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Gerencia Aeroportuaria sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional que convenga adoptar en las instalaciones de la Empresa.

Los Delegados de Prevención designados por el Aeropuerto deberán nombrarse de tal manera que cubran las áreas más sensibles de la empresa para la prevención de riesgos.

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

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

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

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

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

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

La empresa, por medio del Gerente del AIES SOARG, tiene la responsabilidad de programar semestralmente, eventos de adiestramiento, capacitación y desarrollo para quienes conformen el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en materia de Salud e higiene Ocupacional a quienes

sean designados a participar en dichos eventos. El Gerente del AIES SOARG, en coordinación con los miembros del Comité y el jefe del Departamento de Recursos Humanos, mediante la detección de necesidades de capacitación, determinarán el plan de capacitación a recibir.

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

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES.

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: CLÍNICAS DE EMERGENCIA.

El Aeropuerto mantendrá dos clínicas médicas debidamente equipadas, una destinada a prestar servicios de emergencia a los pasajeros (UMA), y la otra para atención de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios directamente para CEPA-Aeropuerto.

CEPA proveerá en el aeropuerto de Ilopingo los medios necesarios para asegurar el traslado de personal en caso de emergencias médicas y/o hospitalarias.

Las clínicas funcionarán los siete días de la semana, y cada una estará a cargo de un médico y una enfermera por turno, con horario operativo, un turno de las 06:00 horas a las 14:00 horas, y otro de las 14:00 horas a las 22:00 horas.

Para la mejora de la calidad de la atención se tomará en cuenta lo dispuesto en la cláusula 20 referente a capacitaciones impartidas por el ISSS, para que los servicios de la clínica puedan brindarse dos veces al año en horario administrativo, con la finalidad que el personal médico y de enfermería en totalidad puedan asistir y recibir dichas capacitaciones y se hagan las coordinaciones previas para tal efecto.

Cualquiera de las dos clínicas médicas referidas en la presente cláusula, podrá atender emergencias médicas de los usuarios del aeropuerto y del personal a que se refiere el párrafo anterior.

En el caso que un trabajador o trabajadora necesite atención médica más allá de las posibilidades que ofrecen las clínicas, el Aeropuerto proporcionará inmediatamente las facilidades necesarias para su traslado al ISSS, en un vehículo apropiado o ambulancia.

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE. MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES.

La Comisión mantendrá botiquines en los lugares de trabajo siguientes:

- a) Edificio Terminal de Carga (2);

- b) Edificio de Mantenimiento;
- c) Taller Mecánico;
- d) Bodega Obras Civiles;
- e) Talleres de Aire Acondicionado;
- f) Servicios de Terminal de Pasajeros;
- g) Taller de Electricidad;
- h) Oficina AIS, Meteorología;
- i) Planta Agua Potable;
- j) Planta Aguas Negras;
- k) Edificio de Salvamento;
- l) Centro Recreativo;
- m) Sección Áreas Verdes;
- n) Aeropuerto Internacional de Ilopango;
- o) Otros lugares que el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional recomiende.

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

La Comisión por medio del personal de enfermeras del Aeropuerto y la Secretaría de Seguridad y Salud Ocupacional del SITTEAIES, inspeccionarán y vigilarán para que los botiquines se mantengan con los materiales necesarios.

El Aeropuerto definirá los procedimientos de uso y los responsables de su administración, así como la verificación mensual para la dotación de materiales de los botiquines.

CLÁUSULA CUARENTA: EXAMENES DE MAMOGRAFÍA, CITOLOGÍA, PRÓSTATA Y ATENCION PSICOLOGICA Y TERAPIA DE REHABILITACION FISICA.

CEPA, por medio del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, hará las coordinaciones necesarias con el ISSS, para que a sus trabajadoras se les proporcione servicios de exámenes de citología y mamografía, una vez al año. Asimismo, realizará las coordinaciones necesarias con el ISSS, para que a sus trabajadores les realicen un examen de próstata, una vez al año.

En los casos en que acontezca accidentes que puedan procurar una secuela psicológica/física en los trabajadores y trabajadoras, CEPA a través de convenios con instituciones públicas que presten dichos servicios, se facilitará las rehabilitaciones físicas y psicológicas que sean necesarias por prescripción médica.

CAPÍTULO IV GARANTÍA, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO. INAMOVILIDAD SINDICAL.

Los trabajadores y trabajadoras que laboren para CEPA y ostenten cargos en las Juntas Directivas, sea General o Seccional del SITTEAIES, así como los miembros que integran las Comisiones de Salud y Seguridad Ocupacional; de Honor y Justicia, y de Hacienda de dicho Sindicato, así como

los directivos de la Federación y Confederación a las que SITTEAIES este afiliado, gozarán de inamovilidad sindical y en consecuencia, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad judicial competente.

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

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS. LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES.

CEPA a través de las autoridades del Aeropuerto, concederá licencia con goce de salario a los Secretarios Generales de las Juntas Directivas General y Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES, para que atiendan asuntos relacionados con el Sindicato, durante su período de gestión sindical. Cuando le tocara trabajar de acuerdo al rol establecido en turnos no ordinarios devengará la remuneración correspondiente.

El goce de la licencia prescrita en el inciso anterior para el Secretario General de la Junta Directiva General del SITTEAIES dependerá del hecho que este labore para CEPA en el Aeropuerto.

Asimismo, sin perjuicio del párrafo anterior, el Aeropuerto concederá licencia con goce de salario a dos directivos sindicales de la Junta Directiva Seccional o de la Junta Directiva General siempre y cuando estos últimos trabajen para CEPA en el Aeropuerto, individualmente o en conjunto, que tengan que atender asuntos relacionados con sus cargos, dentro de su período de gestión sindical, siempre que lo solicite el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del Sindicato, al jefe inmediato del directivo que hará uso de la licencia.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

CEPA se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces.

Para hacer las retenciones, CEPA, se basará en la nómina de los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato en la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA, que les haya sido comunicada por éste, de conformidad a lo prescrito en el artículo 252 del Código de Trabajo.

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

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES.

A partir del uno de enero de dos mil dieciséis, CEPA aportará a la Seccional por Empresa CEPA del SITTEAIES, un aporte económico de cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4,000.00), dentro de cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma

se hará efectiva de una sola vez en el mes de enero de cada año, para realización de actividades sindicales, culturales y sociales. En el mes de diciembre de cada año, la Junta Directiva Seccional por Empresa CEPA del Sindicato presentará copias de las facturas correspondientes a los gastos realizados.

CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO: VISITAS SINDICALES.

Los representantes patronales permitirán que los Directivos del SITTEAIES visiten a los trabajadores y trabajadoras, dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que se identifiquen con la Credencial respectiva.

Para efectos del cumplimiento exacto del contenido de esta cláusula, CEPA emitirá a favor de los directivos sindicales del SITTEAIES que laboren para esta autónoma, los carnés respectivos que faciliten los accesos a las diferentes áreas de trabajo del Aeropuerto. Las autorizaciones de ingreso se emitirán de la siguiente manera: CEPA Aeropuerto le emitirá carnetización categoría A1, al Secretario General de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA, y al Secretario General de SITTEAIES siempre y cuando éste sea empleado de CEPA Aeropuerto, quienes tendrán la autorización para visitar el Centro de Control Radar y la Torre de Control; únicamente cuando estos centros de trabajo no se encuentren controlando operación.

CEPA Aeropuerto les emitirá carnetización categoría B a los siguientes secretarios de SITTEAIES: Organización y Estadística, y Asuntos Legales y Procuración; siempre y cuando sean empleados de CEPA aeropuerto, así como también a los miembros directivos de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA del SITTEAIES.

CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: SECRETARIA DEL SITTEAIES.

CEPA proporcionará una secretaria al Sindicato, otorgándole todos los beneficios que estipulan el presente Contrato y demás prestaciones que CEPA otorgue en el Aeropuerto.

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: MANTENIMIENTO DEL LOCAL PARA EL SINDICATO.

CEPA mantendrá en buenas condiciones de funcionamiento la infraestructura mueble e inmueble, del local sindical asignado al SITTEAIES, proporcionando el mantenimiento adecuado y necesario. CEPA, a través de la Jefatura del Departamento de Mantenimiento, realizará anualmente un diagnóstico de las condiciones del mobiliario y equipo en uso en el local sindical, con el objetivo de presupuestar y realizar las renovaciones necesarias.

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

CEPA proporcionará al SITTEAIES en el Aeropuerto un vehículo para la movilización de los miembros de su Junta Directiva General y Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA tanto dentro como fuera de las instalaciones del Aeropuerto, para desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos; para estos efectos, el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del Sindicato. Adicionalmente, coordinará lo conveniente con la Jefatura a que esté asignado el vehículo a utilizarse.

CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE: TABLERO O MURAL SINDICAL.

CEPA autoriza al SITTEAIES la instalación de un tablero o mural sindical en el Aeropuerto, para la colocación de noticias y avisos sindicales, en cada uno de los siguientes sitios: Tercera Planta del Edificio Terminal de Pasajeros, Edificio Terminal de Carga, Oficinas de Mantenimiento, Edificio de Salvamento y Extinción de Incendios y Servicios de Información Aeronáutica (AIS), Frente ascensores de Torre de Control, contiguo a marcador de Parqueo y contiguo a gradas eléctricas en P.6.

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

CLÁUSULA CINCUENTA. CHARLA INFORMATIVA SINDICAL.

CEPA/Aeropuerto facilitará el tiempo remunerado necesario dentro de la jornada de trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso de CEPA/Aeropuerto, que voluntariamente participen en una charla informativa sindical, coordinando fechas y horas más convenientes con Recursos Humanos y la jefatura del departamento correspondiente sin afectar la operatividad de los servicios aeroportuarios, acerca de los logros, beneficios y aspectos legales de la organización sindical, la cual será impartida por miembros de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES.

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO.

Los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, no afiliados al SITTEAIES y que a la finalización de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo reciban beneficios derivados de la aplicación del mismo, podrán autorizar al Sindicato a efecto que, de sus salarios, se les aplique la retención de una cantidad mensual equivalente al uno por ciento (1%) de su salario básico, como aportación al Sindicato por los costos de la negociación. Dicha retención será aplicada a la planilla de pago de

cada quincena, previa comunicación por escrito del Sindicato al Aeropuerto acerca de quiénes son las personas a las cuales se les aplicará. Las cuotas retenidas serán entregadas al Sindicato por CEPA/Aeropuerto, siguiendo el mismo procedimiento aplicable a las cuotas sindicales de sus afiliados.

CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: BECAS.

La Comisión podrá conceder becas a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, cuando el objeto de las mismas sea de interés de CEPA, y que contribuya al mejor desenvolvimiento del personal para realizar las operaciones aeroportuarias. Teniendo por finalidad:

- a) Formar y especializar técnicos necesarios para la atención de los servicios que proporciona;
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal, en beneficio de las operaciones del Aeropuerto.

El trabajador y trabajadora favorecidos con una beca quedará sujeto a las disposiciones que establezca la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y a lo contenido en el presente contrato. En caso que, un país o institución nacional o extranjera ofrezca becas a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, con el objeto de mejorar sus conocimientos que serían en beneficio de la Empresa, CEPA proporcionará las facilidades necesarias para el aprovechamiento de ellas.

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES. TRANSPORTE.

CEPA, concederá transporte a todos sus trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto de acuerdo a los itinerarios y rutas establecidos por la Comisión, a través del Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, de la siguiente manera:

RUTA HORARIO ADMINISTRATIVO: De lunes a viernes, saliendo a las 06:50 horas de FENADESAL, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas y retornando a San Salvador a las 16:45 horas, con un recorrido que inicia con un bus saliendo del área de Mantenimiento y el segundo del área de Salvamento, siguiendo ambos la siguiente ruta: Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros, pasando una de las rutas por Metrocentro (vía Metrocentro) hasta FENADESAL y la segunda ruta (vía San Jacinto) directamente hasta FENADESAL.

DETALLE DE RUTAS PERSONAL ADMINISTRATIVO - SAN SALVADOR.

a) Ruta Administrativa LOURDES – AIES SOARG 5:45 a.m. y AIES SOARG – LOURDES 4:55 p.m. Iniciando su recorrido a las 5:45 a.m. de Gasolinera PUMA Poliedro – Gasolinera UNO Las Delicias Santa Tecla – Colegio Fátima – Oficinas DEL SUR Sobre 7ma. Avenida – Entrada al Cafetalón – Plaza Merliot – Despensa de Don Juan Merliot – Trébol Sobre Carretera a San Salvador – Despensa de Don Juan Sobre Av. Walter Thilo Deninger – Casino Colonial - Ex Biggest Los Próceres – Monumento de La Paz – Aeropuerto: haciendo paradas en Terminal de

Carga – Terminal de Pasajeros – Mantenimiento – Finalizando en Salvamento. Su regreso iniciando a las 4:55 p.m. en el Aeropuerto: En Salvamento – Mantenimiento - Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – Ex Biggesst Los Próceres – Casino Colonial – Despensa de Don Juan Sobre Av. Walter Thilo Deninger – Trébol Sobre Carretera a Santa Tecla – Despensa de Don Juan Merliot – Plaza Merliot – Parque Daniel Hernández – Gasolinera UNO Las Delicias Santa Tecla – Gasolinera PUMA Poliedro.

b) Ruta Administrativa AEROPUERTO DE ILOPANGO – AIES SOARG 6:15 a.m. y AIES SOARG – AEROPUERTO DE ILOPANGO 4:55 p.m. Iniciando su recorrido a las 6:15 a.m. en AILO – Bosques de La Paz frente Estación Bomberos – cárcel de mujeres – fábrica DIANA – Míster Donut Plaza Soyapango – Plaza El Trovador – Plaza San Jacinto – Iglesia Bautista Amigos de Israel San Marcos – Maxi Despensa San Marcos – Alcaldía de San Marcos – centro de Santo Tomás – puente de Santo Tomás sobre Autopista a Comalapa – Aeropuerto: haciendo paradas en Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – Mantenimiento – finalizando en Salvamento. Su regreso iniciando a las 4:55 p.m. en el Aeropuerto: en Salvamento – Mantenimiento - Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – puente de Santo Tomás sobre autopista a Comalapa – centro de Santo Tomás – Alcaldía de San Marcos – Maxi Despensa San Marcos – Iglesia Bautista Amigos de Israel San Marcos – avenida Cuba y calle México – TEXACO Plaza Mundo – fábrica DIANA – cárcel de mujeres – Bosques de La Paz frente Estación Bomberos – AILO.

c) Ruta Administrativa REDONDEL WALMART CONSTITUCIÓN – AIES SOARG 6:00 a.m. y AIES SOARG – REDONDEL WALMART CONSTITUCIÓN 4:55 p.m. Iniciando su recorrido a las 6:00 a.m. en redondel Walmart Constitución - TEXACO Constitución (Calle a Zacamil) – Dollar City Miralvalle – Farmacia La Vida Bernal – frente a Gasolinera ALBA Bernal – bajando hacia el centro comercial Metrópolis – policlínico Zacamil - Gasolinera UNO entrada a Ayutuxtepeque, Despensa de Don Juan – triángulo frente a fábrica Chocolates Melher – Súper Selectos Mejicanos – entrada Facultad de Odontología UES – MD Ex Mundo Feliz – Aeropuerto: haciendo paradas en Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – Mantenimiento – Finalizando en Salvamento. Su regreso iniciando a las 4:55 p.m. en el Aeropuerto: En Salvamento – Mantenimiento – AeroCentro- Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – pasarela frente a PUMA Los Héroes - frente Facultad de Odontología UES - frente a Súper Selectos Mejicanos – triángulo frente a fábrica Chocolates Melher – Gasolinera UNO entrada a Ayutuxtepeque – Gasolinera ALBA Bernal – Centro Comercial Metropolis- Policlínico Zacamil frente a Farmacia La Vida Bernal – Frente a Dollar City Miralvalle – frente a Texaco Constitución (Calle a Zacamil) – Redondel Walmart Constitución.

d) Ruta Administrativa FENADESAL – AIES SOARG 6:35 a.m. y AIES SOARG – FENADESAL 4:55 p.m. Iniciando su recorrido a las 6:35 a.m en FENADESAL - Parque Centenario – Alcaldía de San Salvador - frente a Puerto Bus Juan Pablo II - SITRAMS/Hospital Médico Quirúrgico del ISSS – Metrosur (Parqueo CEPA) – Gasolinera PUMA de la 49 Av. Sur – Centro Comercial Autopista Sur – Casa del Repuesto – Monumento de La Paz - Gasolinera UNO Santorini - Colonia 10 de Octubre - Santo Tomás - puente Santiago Texacuangos – Montelimar – Km. 24– Olocuilta – puente Comalapa – Ex Peaje-Aeropuerto: haciendo paradas en Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – Mantenimiento – finalizando en Salvamento. Su regreso iniciando a las 4:55 p.m. en el Aeropuerto: En Salvamento – Mantenimiento - Terminal de Carga – Terminal de Pasajeros – Ex peaje- puente de Comalapa-Olocuilta- Km. 24- V Montelimar - puente Santiago Texacuangos -

Santo Tomás - Colonia 10 de Octubre - Terminal del Sur – Monumento de La Paz – puente hacia Los Planes de Renderos – Colonia Dina – pasarela 49 Av. Sur – Terminal de Occidente – frente a Gasolinera PUMA 49 Av. Sur – Estadio Mágico González - Parada de Buses Metrosur (Frente a Dollar City/Parqueo CEPA) – Estación SITRAMS/Hospital Médico Quirúrgico del ISSS – Puerto Bus – Parque Infantil – Alcaldía de San Salvador – Parque Centenario – FENADESAL.

e) CEPA otorgará transporte para el personal que labora en turno operativo saliendo de Metrocentro San Salvador a las 17:00 horas haciendo recorrido por gasolinera Puma, terminal de occidente, gasolinera Texaco Navarra, Monumento a la Paz, gasolinera Uno Santorini, Km. 11 Autopista, depósito de telas, 10 de octubre, El Morro, Santo Tomas, Santiago Texcuangos, Viñedo, Montelimar, La Vereda, Olocuilta, desvío El Tobilón, puente Comalapa, ex peaje; el retorno en viceversa, saliendo a las 18:15 de Salvamento, Terminal de Carga, Terminal de Pasajeros – 49 Av. Sur – Metrocentro – FENADESAL.

Para el personal de CEPA que labora en el aeropuerto, los días sábados de las 08:00 a las 12:00 horas, partiendo de mantenimiento a las 12:05 horas, pasando por Terminal de Carga y edificio terminal de pasajeros, pasando por desvío San Luis, desvío Los Huezos, Comalapa, Tapalhuaca, retorno autopista Comalapa hacia San Salvador, Metrocentro y FENADESAL y para el personal que labora los días sábado y domingo de las 08:00 a las 16:45 horas, el recorrido será de un solo bus, partiendo de FENADESAL a las 06:50 horas, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas vía boulevard de Los Próceres; y por la tarde partiendo de mantenimiento a las 16:55 horas, pasando por la Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros y retornando a San Salvador, pasando por Metrocentro llegando hasta FENADESAL. ZONAS ALEDAÑAS.

Ruta Administrativa 1 Zacatecoluca: Inicia el recorrido de lunes a viernes a las 6:20 horas, iniciando desde Centro Comercial San Antonio, pasando por los desvíos de Ichanmichen, Vista Hermosa, Colonia Miramar, San Juan Nonualco, San Rafel Obrajuelo, frente a la iglesia, Santiago Nonualco, San Pedro Nonualco, San José Obrajito, La Flecha, Rosario de La Paz, San Pedro Masahuat, Cantón Miraflores, Tapalhuaca, Comalapa, desvío de Los Huezos, Nuevo Edén, arribando al Aeropuerto a las 07:50 07:55 horas. El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas para quienes laboren en dicho horario.

Ruta Administrativa 2: Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 07:30 horas, iniciando en el Desvío al Cantón Planes de Las Delicias, pasando por los Desvíos: Loma del Gallo, El Manguito, Hacienda Santo Tomás, Cantón Talcualhuya, Cantón Providencia y San Luis Talpa, Los Huezos, Nuevo Edén, llegando al Aeropuerto a las 07:50 horas. El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita.

Ruta Administrativa 3: Inicia el recorrido a las 07:30 horas, iniciando en el Casco de la Hacienda Astoria, pasando por Villa Palestina, Cantón Salamar, Desvío de Astoria hasta el Aeropuerto, llegando a las 07:50 horas. El retorno del Aeropuerto hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita. El trabajador o trabajadora de las zonas aledañas, que a requerimiento del Jefe labore tiempo extraordinario entre las 16:45 y las 24:00 horas, y no existan rutas de transporte disponibles, el Jefe de Turno del Aeropuerto autorizará brindar dicho servicio de transporte a los empleados en esta condición.

Para el personal que labora en Turnos Operativos, la ruta será como sigue:

TURNO “A” (De las 06:00 horas a las 14:00 horas): CEPA proporcionará transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto. El retorno del Aeropuerto hacia San Salvador, será a las 14:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga; y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 14:10 horas (todos los días).

Para el personal que reside en las zonas aledañas y trabaje en un día de asueto, en el Turno “A”, la ruta se establecerá como sigue: Se inicia a las 05:00 horas desde el Aeropuerto, hasta las zonas aledañas pasando por: cantón Astoria, Salamar, desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, cantón Los Huezos, Comalapa, desvío Tapalhuaca, cantón Miraflores, Rosario La Paz, La Flecha.

RUTA TURNO “A” PUMA (Zonas Aledañas). CEPA proporcionara transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto. Iniciando su recorrido de lunes a domingo a las 05:25 horas en desvío al cantón los Planes de Las Delicias, pasando por desvío Lomas del Gallo, desvío El Manguito, desvío Hacienda Santo Tomas, desvío Cantón Talcualhuya, desvío Providencia, desvió San Luis Talpa, desvío Los Huesos, Nuevo Edén, llegando al Aeropuerto a las 05:50 horas. Retornando a las 18:10 horas iniciando su recorrido en forma inversa finalizando el recorrido en Cantón los Planes de las Delicias.

RUTA TURNO “A” SAN RAFAEL OBRAJUELO (Zonas Aledañas). CEPA proporcionará transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto. Inicia su recorrido de lunes a domingo a las 05:00 horas iniciando desde enfrente Iglesia de San Rafael Obrajuelo, pasando por los desvío de Santiago Nonualco, San Pedro Nonualco, San José Obrajito, La Flecha, Rosario de La Paz, San Pedro Masahuat, Cantón Miraflores, Tapalhuaca, Comalapa, desvió Los Huesos, Nuevo Edén llegando al Aeropuerto a las 05:50 horas. Retornando a las 18:10 horas en el recorrido de forma inversa, finalizando enfrente Iglesia de San Rafael Obrajuelo.

RUTA TURNO “A” ZACATECOLUCA (Zonas Aledañas). CEPA proporcionara transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto. Iniciando su recorrido de lunes a domingo a las 05:00 horas en el centro comercial San Antonio Pollo Campero, pasando por desvió de Ichanmichen, Gasolinera Uno Ichanmichen, Colonia Brisas de La Paz, Puente Amayo, KM 58 La Palma, KM 57 desvío San Rafael Obrajuelo, Puente Hoja de Sal, Jalponga, KM 53, desvió de Arco, Gasolinera Texaco Pedregal, Lotificación Asturias, Gasolinera Puma Miraflores, desvío de Astoria llegando al Aeropuerto a las 05:50 horas. Para los que concluyen su jornada de trabajo a las 6:00 horas, su retorno será a las 06:10 horas iniciando su recorrido en Mantenimiento – Terminal de carga – Edificio de Terminal de Pasajeros – a la inversa de cómo esta enunciada en el párrafo anterior finalizando en centro comercial San Antonio.

TURNO “B” (De las 14:00 horas a las 22:00 horas): CEPA proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 14:00 horas, saliendo desde Metrocentro, a las 13:00 horas. El retorno del AIES hacia San Salvador será a las 22:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 22:10 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto (todos los días).

Para el personal que residen en las zonas aledañas y que sale del Turno “B”, la ruta se establecerá como sigue: Se inicia a las 22:00 horas desde el Aeropuerto hacia las zonas aledañas pasando por: Cantón Astoria, Salamar, desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, Cantón Los Huezos, Comalapa, desvío de Tapalhuaca, cantón Miraflores, Rosario de La Paz, La Flecha (todos los días).

TURNO “C” (De las 22:00 horas a las 06:00 horas): CEPA proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 22:00 horas, saliendo desde Metrocentro a las 21:00 horas. El retorno hacia San Salvador será a las 06:05 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga, luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, de acuerdo a las rutas establecidas por el Aeropuerto (todos los días). CEPA en acuerdo con SITTEAIES podrá efectuar modificaciones tanto de los lugares, horarios estimados y rutas de los servicios de transporte en consideración de las necesidades y conveniencia de los trabajadores, trabajadoras y del servicio aeroportuario.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS EMPLEADOS DEL AEROPUERTO.

El Aeropuerto reconoce para sus trabajadoras y trabajadores, estacionamientos exclusivos, debidamente señalizados para los que tengan capacidades especiales, para sus vehículos en las siguientes áreas:

- a) Contiguo a la Cuadra de Seguridad;
- b) Contiguo al local del SITTEAIES;
- c) Contiguo a la caseta del Acceso Uno;
- d) Contiguo a acceso cinco;
- e) Parqueo de Ilopango; y
- f) Parqueo de Fenadesal.

En cada uno de los espacios de estacionamiento contemplados anteriormente se habilitará un área con señalización para motocicletas y será para uso de los trabajadores que laboran para CEPA/Aeropuerto.

Para el personal que labora en Ilopango en turno administrativo y operativo, se exonerará del pago del acceso a dicho estacionamiento, a partir del uno de enero de dos mil veintidós.

En caso de necesidad el Aeropuerto en consulta con el SITTEAIES, definirá otras áreas disponibles, en los lugares que sean requeridos, para ser utilizadas como estacionamiento, o modificará las existentes.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO. EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO NECESARIOS PARA RENOVAR LICENCIA Y HABILITACIONES DE CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO, AIS, METEOROLOGÍA, BOMBEROS AERONAUTICOS Y PERSONAL DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

Cada uno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Controladores de Tránsito Aéreo, Servicio de Información Aeronáutica (AIS) Bomberos Aeronáuticos y Meteorología del Aeropuerto, y el personal de Seguridad Aeroportuaria para trámites de

certificación, dada la naturaleza de su trabajo y como requisito de la Autoridad de Aviación Civil (AAC), para renovar sus licencias, están obligados a presentar anualmente exámenes médicos y de laboratorio sobre su estado de salud.

Para la realización de los exámenes a que se refiere el párrafo precedente, CEPA por medio del Aeropuerto proporcionará y asumirá los costos de dichos servicios, por medio de médicos y laboratorios autorizados en El Salvador, por la autoridad competente, para ejercer la profesión médica, cuyos nombres figuren en un listado elaborado por CEPA.

De igual manera los Controladores de Tránsito Aéreo, Servicio de Información Aeronáutica (AIS) y Meteorología que tengan que realizar diferentes clases de exámenes o trámites para la obtención de renovación de las licencias o habilitación que acrediten su calidad técnica por la Autoridad de Aviación Civil, dichos costos serán asumidos de manera íntegra por CEPA, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras cumplan con todos los siguientes requisitos: Haber obtenido la aprobación de sus habilitaciones y certificaciones para la obtención de la licencia y no haber sido amonestado en el año previo a la renovación.

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: FIANZA DE FIDELIDAD.

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

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

La Comisión contratará médicos pediatras para consulta médica a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren debidamente registrados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes del trabajador o trabajadora y que no sean mayores de dieciocho años de edad. Dichos médicos estarán distribuidos de la manera siguiente: uno en San Luis Talpa, uno en Olocuilta y dos en San Salvador.

CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: MEDIO AMBIENTE.

La CEPA y SITTEAIES expresan su compromiso de promover medidas que ayuden a conservar y proteger el medio ambiente, tales como jornadas de reforestación, creación de reservorios y en general todas aquellas que procuren aliviar el impacto ambiental negativo causado por proyectos de mejoras o ampliación de infraestructura, así como aquellas que sean el resultado de desastres naturales, y que implique una afectación en desmejora del medio ambiente. El SITTEAIES será vigilante y trabajará de la mano con la Administración para promover y garantizar el cumplimiento de estas medidas de protección del medio ambiente, todo esto de conformidad con la normativa ambiental aplicable.

CEPA y SITTEAIES en alusión al día mundial del medio ambiente, en la primera semana de junio, coordinará la plantación de al menos trescientos árboles, en un área determinada para tal actividad en las zonas aledañas. CEPA proporcionará los árboles y SITTEAIES a través de los trabajadores la plantación de los mismos.

Se adoptarán las acciones y disposición financiera para procurar el mantenimiento de los árboles.

CAPÍTULO VI PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO:

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento (100%) sobre el salario básico por hora;
- b) Si se trabaja en el día señalado como descanso semanal, se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) de la remuneración correspondiente a este día, sin perjuicio del salario nominal incluido en planilla, además del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal. Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante, después de aplicar el recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) antes mencionado;
- 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 el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario devengado, resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento (100%) antes mencionado, de conformidad al artículo 192 del Código de Trabajo.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal; el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo 192 del Código de Trabajo consistente en un cien por ciento (100%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

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

El descanso compensatorio, será remunerado con el 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 SESENTA: VACACIONES.

El Aeropuerto concederá a sus trabajadores y trabajadoras por cada año laborado, un período de quince días de vacación remunerada con una prestación económica equivalente al salario ordinario, correspondiente a los quince días y con un recargo del cien por ciento (100%) del salario adicional, por ese tiempo adicional del salario de los quince días de vacaciones. Asimismo, el Aeropuerto concederá al trabajador y trabajadora, adicionalmente el equivalente al salario básico de un día por cada año completo de servicio, hasta un límite máximo de veinticinco años.

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

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

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

Para que el trabajador y trabajadora tengan derecho a las vacaciones, deberán cumplir con el mínimo de doscientos días laborados en el año, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 180 del Código de Trabajo vigente.

CLÁUSULA SESENTA Y UNO: PRIMA ESPECIAL.

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

Dicha prima será el equivalente a treinta y ocho días de salario ordinario que devengue el trabajador y trabajadora. El monto de la prima especial se calculará tomando como base el salario ordinario mensual que tengan los trabajadores y trabajadoras al treinta y uno de mayo del año en que se paga la prima.

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

Gozarán de la prima especial los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con licencia por enfermedad, hasta un límite de cincuenta y dos semanas y que hayan laborado por lo menos seis meses para el Aeropuerto. Los trabajadores y trabajadoras que, en el período de cincuenta y dos semanas, se les haya concedido o se encuentren con licencia sin goce de salario por un período mayor de seis meses, recibirán la prima en forma proporcional al tiempo de servicio prestado.

CLÁUSULA SESENTA Y DOS: AGUINALDO.

CEPA concederá aguinaldo a sus trabajadores y trabajadoras que laboren en el Aeropuerto en la forma, época y demás condiciones que establece la presente Cláusula.

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

- a) Para quienes no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, calculado sobre la base de la cantidad equivalente a veinticinco días de salario ordinario;
- b) Una prestación equivalente al salario de treinta días, para quien tuviere de uno a tres años de servicio;
- c) Una prestación equivalente al salario de treinta y cinco días, para quien tuviere más de tres hasta cinco años de servicio;
- d) Una prestación equivalente al salario de treinta y siete días, para quien tuviere más de cinco años de servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que al once de diciembre se encuentren prestando sus servicios para y a las órdenes del Aeropuerto, tendrán derecho a aguinaldo. Por su parte, quienes no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, calculado sobre la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Los trabajadores y trabajadoras que adquieren el derecho de aguinaldo, no lo perderán por falta de asistencia injustificada cualquiera que sea su número.

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

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente no tendrán derecho al pago de aguinaldo.

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

CLÁUSULA SESENTA Y TRES: CANASTA BÁSICA.

La Empresa se compromete a entregar a cada trabajador y trabajadora una canasta básica por un valor de veinte y cinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 25.00), dicha canasta será entregada entre los días dieciséis y veinte de diciembre de cada año.

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: AYUDA PARA COMPRAR MEDICINAS.

CEPA concederá a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad de Trescientos dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 300.00), en concepto de reembolso por gastos de medicinas, la cual deberá ser entregada al trabajador y trabajadora en la forma siguiente: Ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$150.00), en la segunda quincena del mes de marzo y Ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$150.00), en la segunda quincena del mes de septiembre de un mismo año.

Para la aplicación de la presente Cláusula se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de la Cláusula “Ayuda Familiar” de este Contrato. No gozarán de la ayuda para comprar medicina los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario.

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: AYUDA FAMILIAR.

CEPA concederá a sus trabajadores y trabajadoras en el Aeropuerto la prestación social consistente en Ayuda Familiar anual 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 la ayuda familiar aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio del Aeropuerto, cuya relación laboral se encuentre suspendida por causas legales, excepto los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados, por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea temporal o permanente, quienes no tendrán derecho a la ayuda familiar.

Únicamente tendrán derecho a recibir la cantidad antes mencionada los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la entrega se encuentren al servicio del Aeropuerto. No gozarán de la ayuda familiar los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario, así como los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el término de treinta días, ni aquellos que sin ser empleados del Aeropuerto 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 el Aeropuerto en forma permanente.

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: VIÁTICOS.

El Aeropuerto 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 Aeropuerto Internacional de El Salvador San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez y el Aeropuerto Internacional de Ilopango.

Se reconocerá gastos por viáticos por un monto de SIETE DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS DE DOLAR (\$ 7.75) y deberá ser pagado por el Aeropuerto al trabajador o trabajadora a más tardar ocho días después de realizada la labor encomendada por el Aeropuerto.

Los viáticos serán en la forma y cuantía establecida en las Regulaciones de Viáticos de CEPA.

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES.

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

Los primeros tres días se les pagará como lo establece el párrafo anterior; si la incapacidad fuera de cuatro días o más, los restantes días hasta cincuenta y dos semanas el porcentaje correspondiente hasta completar junto con el subsidio del ISSS el cien por ciento (100%) de su salario básico. La incapacidad deberá acreditarse con la constancia que otorgue el mencionado Instituto.

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

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: INDEMNIZACIONES.

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: COMPENSACIÓN POR VEJEZ, TIEMPO DE SERVICIO E INVALIDEZ.

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

Para los trabajadores y trabajadoras que sufrieren invalidez a consecuencia del trabajo, la compensación económica, será igual al doscientos veinticinco por ciento (225%) de su salario básico mensual por cada año de servicio, no importando su tiempo de servicio ni su edad, sin perjuicio a las demás prestaciones económicas que por Ley y este contrato le correspondan.

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

CLÁUSULA SETENTA: COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

CEPA concederá en concepto de compensación a los trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto, que se retiren voluntariamente, o en caso de fallecimiento de los mismos a sus beneficiarios, aunque no hayan laborado un total de veinte años o no hayan cumplido sesenta años de edad, una suma global por cada año de servicio, con base en la siguiente escala por Tiempo de Servicio y Porcentaje de su Salario Mensual, que sigue:

Continuación Punto XVII

17o1

TIEMPO DE SERVICIO

PORCENTAJE DE SU SALARIO MENSUAL:

De 1 hasta 5 años

50.0%,

Más de 5 años hasta 10 años

100.0%

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

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

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

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

Lo dispuesto en esta Cláusula será aplicable únicamente al personal del Aeropuerto que, a la fecha de inscripción del presente Contrato en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentre laborando para y al servicio del Aeropuerto (AIES SOARG y AILO), y para quienes tenga aplicabilidad el presente contrato, de conformidad a lo establecido en la Cláusula relativa al Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo.

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

CLÁUSULA SETENTA Y UNO. 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 ésta, por la cantidad de quince Mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), y de veinte mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$20,000.00) para el año dos mil veintidós, por cada trabajador o trabajadora y por el doble de dicha cantidad si el fallecimiento fuere producido accidentalmente.

CEPA garantizará que la suma asegurada será entregada a las personas señaladas por el trabajador o trabajadora en la póliza respectiva y homologada en el expediente personal en Recursos Humanos.

La prima del seguro será cubierta por CEPA en un cien por ciento (100%) por la suma de quince mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00) y de veinte mil dólares de los Estados Unidos de América (US \$20,000.00) para el año dos mil veintidós.

SITTEAIES coordinará con CEPA para que la comisión, a través de Recursos Humanos o sus dependencias competentes, brinde la asesoría y acompañamiento necesario para recibir las compensaciones que esta cláusula establece.

La comisión a través de la aseguradora adjudicada, para esta prestación, capacitará a dos directivos de la seccional por empresa CEPA, para conocer sobre los procesos y seguimientos en los casos que la familia o representante familiar del trabajador fallecido requiera así el acompañamiento del sindicato.

CLÁUSULA SETENTA Y DOS. AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

En cada uno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en caso de muerte de un trabajador o trabajadora, CEPA entregará inmediatamente a las personas que dependían económicamente de él/ella, prefiriéndolas por el orden que las hubiere numerado en su Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, y para que se invierta en el sepelio del trabajador o trabajadora, una cantidad por equivalente a ciento treinta y cinco días (135) de su salario básico.

De la suma que CEPA pagará por este concepto no se deducirá la que el ISSS pague como ayuda por este mismo acontecimiento. Para los efectos de esta cláusula, ningún salario se considerará inferior a Quinientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 500.00) por mes, ni superior a Mil Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,200.00).

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

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

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

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: AYUDA EN CASO DE MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

Cuando fallezcan padres o en su defecto quienes hacen las veces de tales, hijos, cónyuge o compañero(a) de vida del trabajador y trabajadora, y que tanto quienes hacen las veces de padres como dichos familiares estén debidamente registrados en su expediente personal o Contrato Individual de Trabajo respectivos, el Aeropuerto dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de seiscientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$650.00) para cubrir gastos funerales.

El trabajador o trabajadora queda obligado a demostrar posteriormente el fallecimiento por medio de la presentación a CEPA/Aeropuerto, 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 cuatro meses o más de embarazo, clínicamente comprobado, y la criatura muere dentro del vientre materno, o al dar a luz, la criatura fallece al momento del parto; este hecho deberá ser notificado al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto, con el objeto de otorgar inmediatamente al trabajador o a la trabajadora el setenta y cinco por ciento (75%) de US\$ 650.00 para gastos funerarios, quedando obligado el trabajador o la trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al Departamento de Recursos Humanos del Aeropuerto.

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

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y EL SINDICATO.

El Aeropuerto y el Sindicato podrán celebrar acuerdos que no constituyan modificación alguna al presente Contrato Colectivo, los cuales se harán constar en actas que serán firmadas en duplicado por el o los representantes legales de ambas partes, quedando una en poder del Aeropuerto y otra en poder de la Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/ CEPA del SITTEAIES. Lo que no conste de la manera establecida en esta Cláusula, no tendrá ningún valor y se tendrá por no escrito, sin ninguna responsabilidad para el Aeropuerto y para el Sindicato.

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

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO. CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

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

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

Todo documento que contenga actuaciones y diligencias sancionatorias que se instruyan deberá ser conocido por el trabajador o trabajadora y entregada una copia al Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES.

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

CLÁUSULA SETENTA Y SEIS: PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES.

El Aeropuerto, al momento de imponer al trabajador o a la trabajadora infractor o infractora una sanción, lo hará bajo la condición que dicha falta este consignada expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo del AIES SOARG vigente, y se inicie el procedimiento en el lapso de los 60 días siguientes al cometimiento del hecho, en el marco de lo que prescribe el artículo 616 del Código de Trabajo.

Consecuentemente, al momento de iniciar un procedimiento disciplinario ninguna jefatura tomara como antecedente valido para esa sanción puntual las faltas o sanciones anteriores aplicadas dentro de un año calendario.

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

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

El responsable de la aplicación de las sanciones, se apegará estrictamente a lo dispuesto en la Ley, el presente Contrato Colectivo y las Normas Administrativas aplicables.

CLÁUSULA SETENTA Y SIETE: CASOS DE CONFLICTO.

Cuando surja un conflicto de carácter laboral, éste se tratará en forma directa entre los trabajadores y trabajadoras afectados por medio de un portavoz que los represente, designado en el momento del conflicto o uno de los miembros legales de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES y el respectivo representante del Aeropuerto con el fin de encontrarle, con la urgencia del caso, la solución más inmediata, sin que en ningún caso las labores se suspendan a consecuencia de ello, debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

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

CLÁUSULA SETENTA Y OCHO: DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS.

Los Representantes del Aeropuerto y el SITTEAIES, al tratar sobre asuntos laborales relacionados con el presente Contrato, podrán hacerse acompañar de los Asesores y/o Apoderados que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto en las discusiones.

En caso de que algún trabajador o trabajadora se vea involucrado en acciones de índole judicial relacionada exclusivamente con el desempeño de sus labores, CEPA se compromete a brindar el oportuno acompañamiento jurídico, que procure la asesoría y representación en las instancias administrativas o judiciales pertinentes. Esta regla no se aplicará en los casos en que CEPA sea quien inicie una acción en contra del trabajador o trabajadora, o que estos emprendan una acción en contra de la Autónoma.

CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE: CORRESPONDENCIA.

La correspondencia entre el Aeropuerto y el SITTEAIES deberá cursarse entre el Gerente Aeroportuario y el Secretario General de la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del Sindicato o entre quienes hagan sus veces.

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

Para efecto de salvaguardar las responsabilidades judiciales y extrajudiciales del SITTEAIES, la correspondencia a la que se ha aludido en el párrafo anterior, se marginará con copia al Secretario General de la Junta Directiva General.

CLÁUSULA OCHENTA: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Aeropuerto entregará a la Junta Directiva Seccional por Empresa del Aeropuerto Internacional de El Salvador, San Oscar Arnulfo Romero y Galdámez/CEPA del SITTEAIES dentro de los sesenta días contados a partir de la inscripción del presente Contrato, un mil (1,000) ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITTEAIES y para todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en y para el Aeropuerto.

Previo a la impresión de los ejemplares del Contrato Colectivo, CEPA remitirá al SITTEAIES el diseño del arte, considerando las condiciones de tamaño y fuente para su lectura, a fin de alcanzar su visto bueno.

CLÁUSULA OCHENTA Y UNO: 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 los artículos 471 y siguientes del Código de Trabajo.

CLÁUSULA OCHENTA Y DOS: 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.

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

CLÁUSULA OCHENTA Y TRES: REGLAMENTACIONES FUTURAS.

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

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

CLÁUSULA OCHENTA Y CUATRO: AUMENTO SALARIAL.

Dado el hecho que, el monto del salario de cada una de las trabajadoras y trabajadores se mantiene constante, no así el costo de la canasta básica, CEPA realizará un incremento salarial de CIEN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 100.00) para las trabajadoras y trabajadores que laboran en Aeropuerto Internacional de El Salvador San Óscar Arnulfo Romero y Galdámez y Aeropuerto Internacional de Ilopango que perciben un salario igual o menor a los setecientos dólares de los Estados Unidos de América.

El aumento se realizará de la siguiente forma:

- a) A partir de la primera quincena del mes de julio de dos mil veintiuno, la cantidad de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50.00); y
- b) A partir de la primera quincena del mes de enero de 2022, la cantidad de Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50.00)

CLÁUSULA OCHENTA Y CINCO: VIGENCIA Y APLICACIÓN.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del día primero de febrero del año dos mil veinte, independientemente de la fecha de su inscripción, y su plazo será de dos años.

El presente Contrato se prorrogará automáticamente por períodos de dos años, siempre que ninguna de las partes pida su revisión dentro del penúltimo mes del plazo o de prórroga. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el Contrato entre en vigencia, los efectos del Contrato se prorrogan mientras duren las negociaciones de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

