

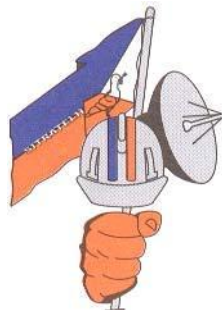


XII CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

ENTRE

HONDUTEL Y SITRATELH

PERIODO 2010-2012



SITRATELH

SINDICATO DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE HONDURAS

02

ÍNDICE

CAPITULO I

OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO

CLAUSULA 1	DESIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES
CLAUSULA 2	DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL
CLAUSULA 3	LEGALIDAD DE LAS PARTES
CLAUSULA 4	OBLIGACIÓN DE LAS PARTES
CLAUSULA 5	RESPONSABILIDADES CONJUNTAS

CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 6	REUNIÓN CON AUTORIDADES DE HONDUTEL
CLAUSULA 7	CONTESTACIÓN DE CORRESPONDENCIA
CLAUSULA 8	FUNCIÓN DE ASESORES
CLAUSULA 9	FUERO SINDICAL
CLAUSULA 10	CAMPO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.
CLAUSULA 11	CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES DE OIT

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLAUSULA 12	CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES
CLAUSULA 13	JORNADA DE TRABAJO
CLAUSULA 14	TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO
CLAUSULA 15	TRABAJO EXTRAORDINARIO
CLAUSULA 16	COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES
CLAUSULA 17	MEJORAMIENTO DE LA TELEGRAFÍA Y RADIO NACIONAL
CLAUSULA 18	PERMISO PARA TOMAR ALIMENTOS
CLAUSULA 19	SISTEMA DE PAGO
CLAUSULA 20	TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL
CLAUSULA 21	PAGO DEL SÉPTIMO DIA
CLAUSULA 22	FERIADOS
CLAUSULA 23	TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES
CLAUSULA 24	DEFENSA PARA LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 25	REGULACIÓN Y VIGILANCIA DE TRAYECTOS DE LÍNEA
CLAUSULA 26	MOTOCICLETAS Y BICICLETAS PARA MENSAJEROS, CONSERJES Y TELEGRAFISTAS
CLAUSULA 27	MOBILIARIO, ÚTILES Y HERRAMIENTAS

CAPITULO IV ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

CLAUSULA 28	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
CLAUSULA 29	NOMBRAMIENTO DE TRABAJADORES POR CONTRATO POR TIEMPO LIMITADO
CLAUSULA 30	DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES
CLAUSULA 31	PERIODO DE PRUEBA Y PROMOCIONES DE TRABAJADORES
CLAUSULA 32	IMPEDIMENTO PARA CONTRATAR
CLAUSULA 33	SUSTITUCIONES TEMPORALES
CLAUSULA 34	PERMUTAS Y TRASLADOS
CLAUSULA 35	ASIGNACIÓN DE SALARIO POR ASCENSO O REASIGNACIÓN
CLAUSULA 36	CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS
CLAUSULA 37	CALIFICACIÓN DE MERITOS
CLAUSULA 38	INCENTIVO POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS A PERSONAL DE PLANTA EXTERNA QUE NO OSTENTA EL CARGO DE CONDUCTOR DE AUTOMÓVILES
CLAUSULA 39	CONDICIONES PARA SER JEFE Y SUB-JEFE DE DISTRITO DEPARTAMENTAL Y SECCIONAL DE HONDUTEL
CLAUSULA 40	RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDAD
CLAUSULA 41	CARNET DE IDENTIFICACIÓN
CLAUSULA 42	SALARIOS DEL PERSONAL NO CUBIERTO POR ESTE CONTRATO COLECTIVO

CAPITULO V CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

CLAUSULA 43	CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
CLAUSULA 44	SELECCIÓN PARA ESTUDIOS ESPECIALIZADOS
CLAUSULA 45	BECAS INTERNACIONALES
CLAUSULA 46	CURSOS DE ORIENTACIÓN SINDICAL EMPRESARIAL
CLAUSULA 47	CAPACITACIÓN PARA OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES

CAPITULO VI

SALARIOS Y REMUNERACIONES

CLAUSULA 48	ADiestRAMIENTO PARA EL PERSONAL
CLAUSULA 49	REAJUSTE SALARIAL
CLAUSULA 50	AGUINALDOS Y DECIMOCUARTO MES DE SUELDO
CLAUSULA 51	VACACIONES
CLAUSULA 52	PAGO DÍAS FERIADOS
CLAUSULA 53	REPORTE DE HORAS EXTRAS Y SUSTITUCIONES

CAPITULO VII

LICENCIAS Y PERMISOS

CLAUSULA 54	CONSTANCIA DE TRABAJO
CLAUSULA 55	PERMISOS CON GOCE DE SUELDO
CLAUSULA 56	PERMISO PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y ESPECIALIZACIONES
CLAUSULA 57	PERMISOS A DIRECTIVOS Y ACTIVISTAS SINDICALES
CLAUSULA 58	LICENCIA POR GRAVIDEZ

CAPITULO VIII

PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

CLAUSULA 59	PRESTACIONES LABORALES
CLAUSULA 60	REMUNERACIÓN POR RECLUTAMIENTO MILITAR OBLIGATORIO
CLAUSULA 61	LICENCIAS PARA CONDUCIR VEHÍCULOS
CLAUSULA 62	AYUDA PARA FUNERALES
CLAUSULA 63	ALIMENTACIÓN EN TRABAJOS DE EMERGENCIA
CLAUSULA 64	PAGO DE VIÁTICOS
CLAUSULA 65	JUBILACIONES Y PENSIONES
CLAUSULA 66	BONO DE JUBILACIÓN O PENSIÓN PERMANENTE
CLAUSULA 67	INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O POR ACCIDENTES
CLAUSULA 68	ASISTENCIA MÉDICA
CLAUSULA 69	GARANTÍA EN EL EXTRANJERO PARA EL TRABAJADOR
CLAUSULA 70	DOTACIÓN DE ANTEOJOS
CLAUSULA 71	AYUDA PARA LACTANCIA
CLAUSULA 72	FRANQUICIA PARA EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES DE HONDUTEL
CLAUSULA 73	INSTALACIÓN DE TELÉFONOS PARA TRABAJADORES DE HONDUTEL

CLAUSULA 74	BECA PARA ESTUDIOS PRIMARIOS, SECUNDARIOS, UNIVERSITARIOS Y ESPECIALES.
CLAUSULA 75	CENTROS RECREATIVOS
CLAUSULA 76	CONSTRUCCIONES CENTROS DEPORTIVOS
CLAUSULA 77	AUTOMÓVILES PARA EL SINDICATO
CLAUSULA 78	INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD
CLAUSULA 79	BONO ESTUDIANTIL
CLAUSULA 80	FONDO DE RESERVA

CAPITULO IX SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CLAUSULA 81	TRATO PARA LOS TRABAJADORES
CLAUSULA 82	ESTABILIDAD LABORAL
CLAUSULA 83	MEDIDAS LEGALES POR INCUMPLIMIENTO AL CONTRATO COLECTIVO
CLAUSULA 84	PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
CLAUSULA 85	DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS
CLAUSULA 86	PROCEDIMIENTO PARA AMONESTACIONES VERBALES, ESCRITAS Y CADUCIDAD DE MEMORANDUM
CLAUSULA 87	PROCEDIMIENTO PARA DESPIDOS
CLAUSULA 88	TRATO PARA LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS
CLAUSULA 89	RESERVA DE DERECHO, PAGO DE PRESTACIONES

CAPITULO X SEGURIDAD E HIGIENE

CLAUSULA 90	RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES
CLAUSULA 91	SEGURIDAD E HIGIENE
CLAUSULA 92	UNIFORMES
CLAUSULA 93	PROTECCIÓN A MOTORISTAS Y EMPLEADOS DE TESORERÍA
CLAUSULA 94	COMODIDADES PARA VIGILANTES
CLAUSULA 95	LOCALES PARA COMEDORES Y OFICINAS DEL SITRATLH
CLAUSULA 96	REVISIÓN DEL REGLAMENTO ESPECIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

**CAPITULO XI
PRÉSTAMOS Y DONACIONES**

CLAUSULA 97	PLAN DE VIVIENDA
CLAUSULA 98	PRÉSTAMOS AL SITRATELH
CLAUSULA 99	DONACIÓN ECONÓMICA PARA ASUNTOS CULTURALES
CLAUSULA 100	DONACIÓN PARA EL DIA DEL EMPLEADO DE TELECOMUNICACIONES
CLAUSULA 101	DIRECTORIO TELEFÓNICO

**CAPITULO XII
DISPOSICIONES VARIAS**

CLAUSULA 102	REGULACIÓN DE COMISIONES
CLAUSULA 103	ASISTENCIA DEL SITRATELH EN SESIONES DE JUNTA DIRECTIVA DE HONDUTEL
CLAUSULA 104	PARTICIPACIÓN DEL SITRATELH EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS
CLAUSULA 105	ACCESO DE DIRIGENTES SINDICALES A OFICINAS E INSTALACIONES DE HONDUTEL
CLAUSULA 106	COMISIONES INTERNACIONALES
CLAUSULA 107	NORMATIVAS DE APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO
CLÁUSULA 108	IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO
109	CONTRATACION DE ASESORIA PARA SITRATELH
CLAUSULA 110	DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

CAPITULO I

OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO

CLÁUSULA 1

DESIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES

La Empresa Hondureña de Telecomunicaciones (HONDUTEL), reconoce al Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de Honduras (SITRATELH) dentro del territorio nacional, como representante exclusivo de sus afiliados y de aquellos trabajadores de HONDUTEL no sindicalizados que opten por tal representación, garantizándoles de conformidad con la ley, el libre ejercicio de sus actividades económicas, sindicales y sociales.- Asimismo reconoce a la Federación y Confederación Nacional a que legalmente esté afiliado el Sindicato.

El Sindicato reconoce a HONDUTEL, la libre dirección y administración de los recursos necesarios para el cumplimiento de su finalidad, sin más obligaciones y limitaciones que las consignadas en el presente Contrato Colectivo, demás leyes, reglamentos y disposiciones emanadas de Autoridad Superior.

Los reglamentos que rigen el funcionamiento de HONDUTEL, no contravendrán lo dispuesto en el Código de Trabajo y demás Leyes Laborales.

Ningún organismo de dirección de HONDUTEL emitirá disposiciones, reglamentos o resoluciones en materia de trabajo que contravenga lo dispuesto en todo o en parte el presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 2

DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL

Son empleados de confianza en HONDUTEL, el Gerente General y Sub Gerente General, de conformidad con la Ley Orgánica de HONDUTEL, quedando excluido el Auditor Interno, por disposiciones de la Ley del Tribunal Superior de Cuentas.

Cuando excepcionalmente, por necesidad de la Empresa, los titulares de la Gerencia General y la Sub Gerencia General de HONDUTEL, sean nombrados por decisión de la Junta Directiva para desempeñar dichos puestos por ser empleados activos y de carrera dentro de la Empresa, al momento de su nombramiento, dichos funcionarios al culminar con el periodo para el que fueron

nombrados, regresarán al puesto de trabajo que antes desempeñaban en la Empresa, conservando los mismos cargos, los que no podrán ser removidos o trasladados a puestos distintos de los que provenían y recibirán los beneficios de los Contratos Colectivos, obtenidos en el período servido.

En el caso que no sean reinstalados se les pagará, además de las Prestaciones Laborales a las que tengan derecho, una indemnización en concepto de perjuicios equivalente al monto de las prestaciones pagadas al momento del despido.

El Gerente y Sub Gerente General, como Representantes Legales de HONDUTEL, obligan a ésta en su relación con el SITRATELH y los trabajadores.

Son representantes legales del Sindicato y por lo tanto lo obligan a éste en sus relaciones con HONDUTEL y con sus representantes, el Presidente y Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional. Es convenido y aceptado por HONDUTEL, su compromiso a recibir y tratar con los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas Seccionales, Sub-Seccionales y Delegados Sindicales acreditados al respecto en sus respectivas jurisdicciones, todos los conflictos consecuencias de la relación Obrero-Patronal existentes, en el entendido que las soluciones o acuerdos a que se llegare únicamente tendrán validez al ser firmadas las Actas definitivas de acuerdo, por los representantes legales del SITRATELH y HONDUTEL.

Ambas partes contratantes se comprometen a notificar por escrito las resoluciones o nombramientos de las personas que ocupen o llegaren a ocupar los cargos de representación aquí contemplados; indicando los nombres y el puesto de dichas personas, su orden jerárquico y su dirección postal, dentro de los quince (15) días posteriores a su elección o nombramiento.

CLAUSULA 3

LEGALIDAD DE LAS PARTES

HONDUTEL se encuentra legalmente constituida y organizada de conformidad con el Decreto Ley No. 341, emitido por el Señor Jefe de Estado en Consejo de Ministros, a los diecisiete (17) días del mes de mayo de mil novecientos setenta y seis; tiene carácter de entidad estatal descentralizada, con personalidad Jurídica y patrimonio propio. Cuenta además con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y por lo tanto está autorizada para celebrar el presente contrato Colectivo.

El SITRATELH está legalmente constituido, organizado y registrado bajo el No. 279 y Folio 279, del Registro de Organizaciones de trabajadores del Departamento de

Organizaciones Sociales, dependencia de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, con fecha cinco (5) de abril de mil novecientos setenta y dos, estando asimismo legalmente capacitado para suscribir el presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 4

OBLIGACIÓN DE LAS PARTES

HONDUTEL se compromete a que todo Jefe de Departamento, Sección y Oficina, previa la aplicación de cualquier medida que afecte el expediente del trabajador, deberá haber notificado de la misma al SITRATELH, por intermedio de sus Juntas Directivas Seccionales, Subseccionales y Delegados acreditados, a fin de facilitarle el cumplimiento de su responsabilidad como representante de sus afiliados.

El SITRATELH se compromete a acusar recibo de las notificaciones a que hace referencia el párrafo anterior, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles, por la misma vía utilizada por HONDUTEL.

El incumplimiento de las disposiciones anteriores deja sin efecto la medida aplicada o la obligación, según sea la parte que incumple.

CLAUSULA 5

RESPONSABILIDADES CONJUNTAS

HONDUTEL y el SITRATELH contribuirán con sus respectivas orientaciones y direcciones, a alentar a sus representantes y representados para que cumplan con sus obligaciones de manera eficiente y eficaz para que ambos puedan desarrollar adecuadamente sus funciones.

HONDUTEL y SITRATELH se comprometen a respetarse mutuamente en el cumplimiento de las atribuciones que les competen en el ejercicio de sus actividades.

HONDUTEL no asumirá ninguna actitud discriminatoria, ni tomará represalias contra ningún trabajador sindicalizado o no sindicalizado por sus concepciones filosóficas, ideológicas y políticas. Tampoco ejercerá coacción directa o indirecta, por medio de sus funcionarios contra los trabajadores, por sus actividades sindicales o por el hecho de afiliarse al Sindicato. El Comité Ejecutivo Nacional, las Juntas Directivas Seccionales, Juntas Directivas Subseccionales y los Delegados de Sección acreditados, gozan del derecho de asistir a los trabajadores de cualquier dependencia o puesto de trabajo.

El SITRATELH, responsable de su misión social, y con el propósito de salvaguardar los intereses de sus agremiados y del pueblo hondureño en general, acuerda con HONDUTEL lo siguiente:

- 1.- Cooperar con la Administración en el desarrollo de planes y programas para el continuo mejoramiento empresarial;
- 2.- Cuando el Estado decida cambiar la naturaleza estatal de la Empresa, tanto el Sindicato como la Administración, requerirán del Poder Ejecutivo la convocatoria a un Referéndum previo, para conocer la opinión del pueblo hondureño;
- 3.- Cuando se negocien alianzas estratégicas con otras Empresas públicas o privadas, la Administración podrá permitir la participación del SITRATELH en dichos procesos.

CAPITULO II DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 6 REUNIÓN CON AUTORIDADES DE HONDUTEL.

El Gerente General y Sub Gerente General de HONDUTEL o su representante y el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH o su representante, vigilarán el cumplimiento de las leyes laborales, reglamentos y Contrato Colectivo, para lo cual se reunirán por norma general dos (2) veces al mes, para tratar y resolver los problemas y conflictos que se presenten.

En casos o situaciones especiales, las partes de común acuerdo efectuarán las reuniones que sean necesarias.

CLAUSULA 7 CONTESTACIÓN DE CORRESPONDENCIA

HONDUTEL y SITRATELH, convienen en contestar por escrito, dentro de un término no mayor de tres (3) días hábiles la correspondencia regular sobre los asuntos de interés sindical que se intercambien.

CLAUSULA 8

FUNCIÓN DE ASESORES

Para los asuntos de carácter colectivo o individual que traten los representantes de HONDUTEL y SITRATELH, ambas convienen en discutirlos y resolverlos en un ambiente cordial y de entendimiento.

En los casos en que los representantes de ambas partes no lleguen a un acuerdo, siempre que lo crean conveniente y necesario, unos y otros podrán hacerse acompañar de Asesores o Apoderados legalmente constituidos. Estos deberán ser conocedores de las circunstancias por las que atraviesan HONDUTEL y los trabajadores.

Los Asesores o Apoderados tendrán voz pero no voto, y no podrán dirigir las discusiones. De dichas reuniones se levantará un acta por triplicado, la que será firmada por ambas partes con copias para: EL SITRATELH, HONDUTEL Y LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CLAUSULA 9

FUERO SINDICAL

Los Miembros del Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas, Seccionales, Subseccionales, Delegados Sindicales de Sección propietarios y suplentes, Tribunal de Justicia Fiscalización y Vigilancia, así como a los representantes ante la Federación, Confederación Nacional a que SITRATELH esté afiliado, desde su elección hasta veinticuatro (24) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos, trasladados ni descendidos a puestos de categoría inferior, sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo o ante el Juez de Letras de lo Civil, en su defecto, que existe causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo o verificar su traslado o descenso.

La violación de la disposición anterior sujetará a HONDUTEL a pagar al SITRATELH en concepto de Fuero Sindical el equivalente a quince (15) meses de salario del trabajador directivo despedido, de los cuales el 40% corresponderá a dicho directivo y el 60% quedará para la organización sindical, sin perjuicio de los derechos laborales que al trabajador le correspondan por Ley; en los casos de traslado a los que se refiere esta cláusula, éstos solo podrán realizarse previa autorización del Comité Ejecutivo.

Si hubiere divergencia entre la posición del Comité Ejecutivo Nacional y la decisión del Directivo que fuere objeto de traslado, el conflicto se resolverá en reunión conjunta con los interesados. Si se llegare a promover juicio sumario a los

trabajadores miembros de los órganos protegidos por el Fuero Sindical, o cuando se tratare de probar la pérdida de confianza del trabajador, HONDUTEL, mientras se ventila el juicio, se abstendrá de suspender sus respectivos contratos de trabajo.

CLAUSULA 10

CAMPO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, beneficia y se aplica obligatoriamente a todos los trabajadores de HONDUTEL que de conformidad con la Ley tienen carácter de permanente, a excepción de los empleados de confianza consignados en la cláusula No. 2 del presente contrato, los trabajadores accidentales, ocasionales o temporales.

CLAUSULA 11

CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES DE OIT

HONDUTEL y SITRATELH convienen que en su relación Obrero-Patronal, cumplirán los convenios, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que sean aplicables a la actividad de HONDUTEL y que hayan sido ratificados por Honduras, particularmente en lo que beneficien a los trabajadores.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLAUSULA 12

CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de HONDUTEL deben ser hondureños en su mayoría, y los extranjeros podrán ser hasta un 2% del total de los trabajadores permanentes y temporales, siempre y cuando no se encuentren hondureños que puedan desempeñar con eficiencia los cargos ocupados por los extranjeros.

Los técnicos extranjeros al servicio de HONDUTEL, tienen la obligación de capacitar a trabajadores hondureños al servicio de ésta, durante el plazo y condiciones que deberán normarse en los contratos respectivos, de conformidad con las regulaciones de HONDUTEL. Los trabajadores extranjeros a que hace referencia esta cláusula, no podrán ocupar cargos de Dirección, Jefatura dentro de HONDUTEL.

CLAUSULA 13

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta se regulará por el Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo.

HONDUTEL se compromete a no aumentar el número de horas diarias y semanales de trabajo, que de conformidad con el uso y costumbre han venido laborando sus trabajadores por razón de su puesto.

CLAUSULA 14

TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

Se considerará tiempo efectivo de trabajo:

- a) El tiempo inactivo dentro de la jornada diaria por causas imputables a HONDUTEL.
- b) El tiempo requerido para la alimentación del trabajador, cuando el horario de trabajo sea mediante jornada única;
- c) El tiempo que el trabajador emplee para trasladarse del Centro de Trabajo en que reciba la disposición y orden de trabajo, al lugar en que debe ejecutarse la misma;
- d) El tiempo que utilice en regresar a su Centro de Trabajo si fuere necesario, después de haber realizado su labor;
- e) El tiempo que los Directivos Sindicales o Representantes del SITRATELH debidamente acreditados empleen en comisiones o reuniones de trabajo relacionadas con problemas sindicales con funcionarios de HONDUTEL y el que utilicen en los organismos de la misma, donde el SITRATELH tenga su representación.
- f) El tiempo que el trabajador emplee para recurrir a las representantes del SITRATELH, en caso de conflictos, previo permiso del jefe inmediato.
- g) Para la aplicación de los literales c) y d) se tendrá en cuenta la distancia y las condiciones imperantes del trayecto.
- h) El tiempo que el trabajador de la jornada nocturna y mixta emplee por haber sido designado por la Empresa para participar en cursos de capacitación y adiestramiento.
- i) HONDUTEL reconoce como tiempo efectivo de trabajo, el tiempo que el trabajador ocupe en trasladarse tanto de ida como de regreso, desde un punto o lugar donde debe presentarse, según disposición y orden de HONDUTEL, hasta el punto en que efectivamente tome servicio; en todo caso, para la aplicación del presente literal se sujetará a lo estipulado en los Artículos 275 y 276 del Código de Trabajo.

CLAUSULA 15

TRABAJO EXTRAORDINARIO

Se considerará trabajo suplementario o de hora extras el que exceda de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites determinados en el párrafo anterior, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado así:

- 1) Con cuarenta por ciento (40%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en el periodo diurno.
- 2) Con un sesenta por ciento (60%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno.
- 3) Con un ochenta y cinco por ciento (85%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Se entenderá por jornada mixta aquella que abarque en un período, tiempo diurno y nocturno, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, en caso contrario se reportará como jornada nocturna.

El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con el 28% sobre el valor del trabajo diurno.

CLAUSULA 16

COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de HONDUTEL podrán colaborar trabajando horas extraordinarias cuando se les solicite. Sin embargo, cuando por causa justa el trabajador no pueda hacerlo, deberá notificar su impedimento en el acto de recibir la orden de trabajo extraordinario. Es entendido que en los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos e insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria, y ésta deberá ser autorizada únicamente por razones de urgencia o de falta de personal idóneo, proveyendo a los trabajadores en todas las jornadas de trabajo de los medios de protección y de máxima seguridad personal.

CLAUSULA 17

MEJORAMIENTO DE LA TELEGRAFÍA Y RADIO NACIONAL

En reconocimiento a los pioneros de las Telecomunicaciones de Honduras, HONDUTEL se compromete a mejorar las condiciones del ambiente del trabajo y

prestación del servicio en todas las oficinas de Telegrafía y Radio nacional existentes. Además, cuando por razones de expansión, modernización y nuevos servicios, sustituya el sistema existente, garantizará al personal de operación telegráfica y radiotelegrafía su estabilidad laboral en la misma, capacitándole y prestándole toda la ayuda necesaria para el desempeño de sus funciones y conservando íntegramente los mismos o mejores beneficios que a la fecha disfruten en razón de su puesto y jerarquía.

CLAUSULA 18

PERMISO PARA TOMAR ALIMENTOS

HONDUTEL continuará concediendo a sus trabajadores en todo el país, media hora diaria para que puedan tomar sus alimentos en el sitio o centro de trabajo, o en las cafeterías de los edificios de HONDUTEL, independientemente de la jornada que realicen.

Sin embargo, en las áreas de atención al público se establecerán turnos en forma escalonada, para evitar la suspensión del servicio, incluyendo Tesorería.

CLAUSULA 19

SISTEMA DE PAGO

HONDUTEL seguirá manteniendo un sistema adecuado de pago de salarios mediante el cual todo valor por este concepto se hará llegar a las Cabeceras Departamentales y Oficinas Seccionales, donde se presten servicios bancarios, adicional se entregará el respectivo comprobante de ingresos y egresos del sueldo del trabajador.

El pago se hará el día veinticinco (25) de cada mes, en caso de que esta fecha sea día inhábil, se pagará el día hábil anterior de esta fecha.

CLAUSULA 20

TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL

HONDUTEL se compromete a respetar el principio de que: "A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL", de acuerdo al Artículo 367 del Código del Trabajo, que literalmente dice: "ARTICULO 367. para fijar el importe de salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta, la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio dentro de la misma

Empresa, sean también iguales, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sean entregadas a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales".

Para la aplicación y desarrollo de esta cláusula, se integrará una comisión formada por tres (3) miembros de HONDUTEL y tres (3) de SITRATELH, levantando un acta de todas las deliberaciones realizadas. En los casos en que no haya acuerdo y que estén fuera del Manual de Clasificación de Puestos y Salarios acordado por las partes contratantes.

Se elevarán al Gerente General de HONDUTEL y Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH, para que conjuntamente con la comisión respectiva se defina dicho conflicto; todo lo actuado se consignará en acta. Es entendido que los casos mencionados no se tomarán como marco de referencia para una nivelación salarial.

Esta comisión hará un estudio para determinar y resolver los casos en que los trabajadores no estén protegidos por el Artículo 367 del Código del Trabajo, para lo cual tendrá un término de sesenta (60) días hábiles inmediatamente después de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 21

PAGO DEL SÉPTIMO DIA

A los trabajadores permanentes con salarios por jornal que laboren toda la semana, HONDUTEL se compromete a reconocerle el pago del séptimo día. Es entendido que las faltas justificadas al trabajo no serán motivo para el no cumplimiento de esta cláusula por parte de HONDUTEL.

CLAUSULA 22

FERIADOS

Además de los días feriados oficiales contemplados en el Código de Trabajo, HONDUTEL concederá los siguientes:

- a) El 25 de Enero, "DIA DE LA MUJER", a todo el personal femenino que labora en la Empresa. Sin embargo por razones de atención, tanto al público como a empleados, y existiendo en varias oficinas gran cantidad de personal

femenino trabajando, el día feriado se hará en forma escalonada un 50% el día que se festeja y el restante 50% al día siguiente hábil.

- b) Para conmemorar el "DÍA DEL EMPLEADO DE TELECOMUNICACIONES DE HONDURAS", HONDUTEL concederá el último día viernes del mes de Abril de cada año. Para aquellos trabajadores cuya jornada se extienda al día sábado, HONDUTEL concederá permiso a los que asistan a los eventos conmemorativos de ese día.
- c) El 26 de Abril de cada año, día consagrado a "LA SECRETARIA", se otorgará al personal femenino que desempeñe funciones como tal.
- d) En los días feriados o de fiesta nacional, cuando éstos coincidan con días sábado o domingo, HONDUTEL concederá como día feriado el día hábil siguiente.
- e) En aquellas áreas donde la Empresa haya cambiado o que cambiare el día de descanso por uno hábil, HONDUTEL les reconocerá el día feriado de acuerdo al calendario; si ese día feriado coincidiera con el día de descanso del empleado, HONDUTEL está obligado a conceder un día libre posterior a su descanso. Si por motivos de fuerza mayor el empleado tuviere que trabajar su día de descanso y éste coincidiera con un feriado nacional, HONDUTEL pagará una remuneración equivalente al doble de su salario y concediéndole, asimismo, un día de descanso posterior a su día libre.

Sin perjuicio de lo anterior, el goce de los feriados de los incisos b) y c) no podrán posponerse y serán concedidos en las fechas estipuladas.

CLAUSULA 23

TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES

HONDUTEL transportará a nivel nacional a los trabajadores que su Centro de trabajo quede distante del centro de la ciudad o donde el transporte urbano sea irregular, tanto en las horas de entrada como de salida, readecuando de acuerdo con el SITRATELH las rutas convenientes para la facilidad de este servicio.

A los trabajadores que tengan que salir o entrar a su trabajo en horas nocturnas, HONDUTEL les proporcionará el transporte adecuado.

Para los efectos de esta Cláusula, HONDUTEL deberá adquirir las unidades adecuadas y necesarias, caso contrario, contratará a Empresas de Transporte reconocidas y competentes que presten este servicio.

HONDUTEL organizará de acuerdo a las necesidades de capacitación el transporte adecuado a aquellos trabajadores que hayan sido designados a recibir cursos de adiestramiento o capacitación.

CENCAPH será la encargada de proporcionar este servicio, desde el centro de trabajo hasta el centro de capacitación.

HONDUTEL se compromete a proporcionar a los trabajadores que se desempeñan en el sector de vigilancia de las repetidoras de microondas, una cantidad mensual hasta de Trescientos Cincuenta Lempiras Exactos (Lps.350.00) por concepto de transporte, previa solicitud de los Jefes de Seguridad, con la aprobación del Director o Gerente de área correspondiente. Es entendido que el gasto de transporte será reconocido únicamente en ocasión del servicio y la cantidad utilizada en el mismo no forma parte del salario del trabajador. Ambas partes se obligan a vigilar el servicio de las unidades de transporte.

Asimismo el personal de conserjería que realicen el traslado de correspondencia y otros se regirán por el Reglamento de Gastos de Transporte que apruebe la autoridad competente de HONDUTEL.

CLAUSULA 24

DEFENSA PARA LOS TRABAJADORES

HONDUTEL, se compromete a asumir de inmediato la defensa de sus trabajadores cuando estos sean encarcelados o procesados por incidentes o accidentes ocurridos durante el trabajo y originados directamente en el servicio, procurando por todos los medios posibles su libertad o excarcelación bajo fianza, cuando ésta proceda. Los gastos que causare la excarcelación de defensa del trabajador, serán absorbidos por la Empresa, cuando no haya mediado imprudencia, culpa o dolo de parte del trabajador procesado.

En el caso de los empleados de vigilancia, HONDUTEL se compromete a asumir la defensa de los mismos cuando sean encarcelados o procesados por incidentes ocurridos durante el servicio o fuera del mismo, por motivo o consecuencias relacionadas con las funciones de vigilancia y seguridad interna que desempeñe para la misma.

Asimismo, cubrirá a los dirigentes sindicales que en un momento de actividad sindical le ocurra un percance.

CLAUSULA 25

REGULACIÓN Y VIGILANCIA DE TRAYECTOS DE LÍNEA

Ningún celador trabajará más de ocho (8) horas diarias, aunque salga al trayecto de acuerdo a lo que dispone el Código del Trabajo.

CLAUSULA 26

MOTOCICLETAS Y BICICLETAS PARA MENSAJEROS, CONSERJES Y TELEGRAFISTAS

HONDUTEL y SITRATELH efectuarán un estudio a nivel nacional a fin de dotar de motocicletas o bicicletas a los mensajeros y a los conserjes, cuando las necesidades del servicio así lo requiera; dotándoles de los implementos que exige el Reglamento de Tránsito.

En aquellas oficinas donde no haya mensajero, se le asignará una bicicleta al telegrafista para que pueda repartir avisos y despachos telegráficos.

En dicho estudio se contemplarán las necesidades de sustitución de las unidades actualmente en uso y las nuevas por adquirir. Asimismo se implementarán los mecanismos necesarios a fin de garantizar el mantenimiento adecuado de los equipos propiedad de la Empresa, objeto de esta cláusula.

La distribución de estos vehículos y demás implementos la efectuará la comisión bipartita HONDUTEL-SITRATELH.

Cuando ocurriera un accidente de estos vehículos y se comprobare que no ejercía funciones relacionadas con el servicio, la reparación correrá por cuenta del trabajador.

HONDUTEL, a solicitud de parte interesada, ya sean mensajeros, conserjes o telegrafistas, podrá financiar la adquisición de motocicletas o bicicletas cuando por razones del servicio lo requiera, para lo cuál, HONDUTEL y SITRATELH se obligan mediante una comisión bipartita, dentro de un plazo de sesenta (60) días después de la firma de este contrato a emitir el reglamento que regulará la presente cláusula.

CLAUSULA 27

MOBILIARIO, ÚTILES Y HERRAMIENTAS

HONDUTEL se obliga a dotar progresivamente a cada dependencia de la misma, del mobiliario, herramientas, útiles y demás enseres que se requieran para lograr las comodidades adecuadas y el rendimiento óptimo de cada trabajador.

Ambas partes se comprometen a elaborar procedimiento especial que regule la compra, entrega y custodia de herramientas y equipos a Jefes y trabajadores, con la presencia del Delegado Sindical y/o Representante Sindical.

CAPITULO IV

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

CLAUSULA 28

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Para cubrir puestos vacantes, por nueva creación o promociones a un puesto de grado o categoría mayor, deberá darse preferencia al personal permanente de conformidad con la ley y en su defecto a quienes hubieren trabajado en forma satisfactoria para HONDUTEL, ya sea por un período breve o realizando prácticas o entrenamiento en la misma, siempre y cuando no hayan sido separados del puesto por causa justa.

Los candidatos a ocupar los puestos vacantes deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Cumplir con los requisitos mínimos de preparación y experiencia exigidos para el puesto.
- b) Aprobar los exámenes y/o evaluaciones establecidas para cada clase de puesto, en el manual de reclutamiento y selección correspondiente.
- c) Poseer un buen estado de salud físico y mental para el desempeño de las actividades del puesto, el cuál será determinado mediante reconocimiento físico efectuado por médicos de la Empresa y por las evaluaciones psicológicas que efectuará el Departamento de Provisión.

El candidato deberá acreditar ante el médico, examen de pulmones, V.D.R.L., y cualquier otro que se estime conveniente.

La Dirección de Recursos Humanos a través de la dependencia respectiva, establecerá registros de candidatos elegibles para ocupar los puestos vacantes, basándose en los resultados arrojados por los concursos que al efecto se efectúen. Para llevar a cabo lo anterior, se publicará mediante tableros de aviso en los diferentes centros de trabajo, las convocatorias a concurso las cuales incluirán entre otras, la siguiente información: nombre del puesto, requisitos mínimos exigibles, sueldo base, condiciones especiales del puesto, lugar y fecha de inscripción.

Los concursos mencionados en el párrafo anterior serán los mecanismos normales para obtener los candidatos idóneos para ocupar los puestos vacantes. Para efectos de lo anterior, HONDUTEL hará las comunicaciones respectivas al SITRATELH, con la debida anticipación, para que éste pueda presentar los candidatos que considere convenientes, verificando además el cumplimiento de esta disposición.

Dichos concursos podrán ser internos o externos dependiendo si éstos van dirigidos a personal permanente de acuerdo a la ley o al personal foráneo a la Empresa; en consecuencia, deberán existir registros de elegibles específicos para ambos tipos de candidatos.

Las dependencias especializadas de la Dirección de Recursos Humanos establecerán los perfiles de los puestos que se someterán a concurso, basándose en el análisis de funciones, respectivo. Lo anterior facultará a los técnicos en reclutamiento y selección para escoger el sistema de selección aplicable y en consecuencia preparar los instrumentos y la calificación que correspondan.

La aplicación de dichos instrumentos y la calificación de los resultados será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, de conformidad a lo establecido en los instrumentos. SITRATELH, a través de su representante, podrá participar como observador en el proceso de aplicación de pruebas, además previo a la selección del candidato respectivo, tendrá acceso al Registro de Elegibles correspondiente, con el propósito en ambos casos, de verificar que dichos procesos se efectuarán de conformidad con las normas establecidas.

Es entendido que cada clase de puesto tendrá asignado un sistema de selección, el cuál podrá estar constituido por pruebas de conocimiento, test sicométricos, evaluación de curriculum, etc., según se consigne en el manual de reclutamiento y selección; en consecuencia, todas las clases de puestos estarán sujetas a concurso.

Cuando ocurra una vacante y no se disponga de candidatos elegibles en los registros correspondientes, HONDUTEL podrá efectuar los movimientos temporales de emergencia, sin llenar las formalidades del caso. Dichos movimientos tendrán una duración máxima de sesenta (60) días, tiempo durante el cual la Dirección de Recursos Humanos deberá realizar el o los concursos que correspondan.

Todos los procedimientos, normas y demás aspectos relacionados con el reclutamiento y la selección de personal deberán estar contenidos en los instrumentos que al efecto elaboren HONDUTEL y SITRATELH.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a poner en vigencia los instrumentos de reclutamiento y selección a más tardar sesenta (60) días después de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 29

NOMBRAMIENTO DE TRABAJADORES POR CONTRATO POR TIEMPO LIMITADO

A los trabajadores que en calidad temporal presten sus servicios a HONDUTEL, si previa a la finalización de su contrato, HONDUTEL, de acuerdo a sus necesidades decide seleccionarlos como empleados permanentes, reconocerá como antigüedad en el servicio el tiempo trabajado para HONDUTEL, siempre y cuando la prestación del servicio haya sido en forma ininterrumpida hasta el momento de adquirir la permanencia; reconocerá, asimismo, a partir de la fecha de la misma, los beneficios contemplados en el Contrato Colectivo. HONDUTEL se compromete a informar por escrito al SITRATELH, con suficiente anticipación, de los trabajadores beneficiarios de esta cláusula.

Al efectuarse el nombramiento, se asignará el salario mínimo del grado salarial que corresponda de acuerdo a la clasificación del puesto, estando el trabajador sujeto a las demás normas de administración del Recurso Humano que estén vigentes.

No se aplicarán con carácter retroactivo, los beneficios económicos derivados del Contrato Colectivo vigente.

En aquellos casos donde la Empresa contrate o nombre personal con categorías iguales, pero con sueldos mayores a los que ostentan los trabajadores permanentes, éstos serán elevados al mismo sueldo del personal entrante.- Asimismo, la Empresa no podrá asignar categorías mayores a las que correspondan, por el simple hecho de justificar mayores salarios al personal entrante, en cuyo caso, de darse tal situación, la Empresa estará obligada a homologar los sueldos del personal permanente que ostente menor categoría que aquellos y que ejerza las mismas funciones del referido personal entrante.

CLAUSULA 30 DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

HONDUTEL en su relación laboral con los trabajadores contratados por el tiempo limitado o fijo, se sujetará a lo que al respecto prescribe el Código del Trabajo, fijándole el salario mínimo del puesto de acuerdo a la escala salarial vigente.

CLAUSULA 31 PERIODO DE PRUEBA Y PROMOCIONES DE TRABAJADORES

Los trabajadores al ingresar a HONDUTEL en puestos permanentes, están sujetos a un período de prueba remunerado de sesenta (60) días contados a partir de la fecha en que tomen posesión de sus cargos; transcurrido ese período serán considerados trabajadores permanentes, obligándose HONDUTEL a darle su respectiva Acción de Personal.

Cuando la actividad para la cual haya sido contratado un trabajador en forma individual, sea permanente, HONDUTEL, después de sesenta días de contrato, también estará obligado a darle la acción de personal correspondiente.

Si un trabajador en caso de promoción, no fuese confirmado en el nuevo puesto en el término de sesenta (60) días contados a partir de la fecha en que tome posesión del cargo, será restituido a su puesto anterior o a otro de igual salario y categoría dentro de HONDUTEL y en el mismo domicilio de su puesto original.

CLAUSULA 32 IMPEDIMENTO PARA CONTRATAR

HONDUTEL se compromete a no contratar personal con impedimento legal, incompatibilidad con la función propia a desempeñar o que no reúna los requisitos exigidos para el puesto. Igualmente no contratará personas por simples recomendaciones de amistad o de carácter político.

Cuando HONDUTEL tenga necesidad de contratar personal a quien se le haya pagado sus prestaciones o bonificaciones por razón de terminación del contrato de trabajo, notificará al Comité Ejecutivo Nacional del SITRATLH a fin de que pueda hacer las observaciones que crean convenientes, las cuales deberán ser tomadas en cuenta para proceder a la contratación, siempre y cuando sean razonables para ambas partes.

CLAUSULA 33

SUSTITUCIONES TEMPORALES

Las sustituciones temporales por ocho (8) días laborables o más que ocurran, serán cubiertas siempre que se requiera, a juicio del Jefe Superior y del representante sindical, en forma escalonada de acuerdo al salario por el personal permanente inferior, hasta llegar a la plaza de menor categoría, la cual podrá ser cubierta con personal temporal foráneo.

Es entendido que cuando se trate de sustituciones realizadas por personal permanente de HONDUTEL, éstos devengarán los sueldos del personal que sustituyeren.- En cambio, cuando las sustituciones sean realizadas con personal temporal foráneo, éstos devengarán el sueldo mínimo del grado salarial del puesto que sustituyeren.- En ambos casos, los sustitutos deberán llenar los requisitos mínimos exigidos para el puesto, salvo casos excepcionales debidamente justificados y calificados por el jefe inmediato, representante sindical y la Dirección de Recursos Humanos.

CLAUSULA 34

PERMUTAS Y TRASLADOS

Cuando las necesidades lo requieran y a petición de partes, el Gerente General o Sub-Gerente General en su defecto, podrán autorizar promociones, permutas o traslados entre los trabajadores con anuencia de los interesados, en la forma siguiente:

1. Para promocionar al trabajador a otro puesto, además de la anuencia del interesado, se requerirá que llene los requisitos establecidos y que comprobará HONDUTEL y SITRATELH.
- 2.- Cuando las permutas o traslados conlleven el cambio de domicilio del trabajador, requerirá en dicho caso la anuencia del trabajador o trabajadores, y además HONDUTEL reconocerá los gastos de transporte personal, de su familia y enseres domésticos y un permiso remunerado durante el tiempo que necesite. Estos permisos no serán menores de tres (3) días ni mayores de cinco (5) según la distancia entre los lugares de traslado o permuta.
3. En las permutas y traslados que las necesidades lo requieran, la Gerencia General o Sub-Gerencia en su defecto, podrán autorizar y efectuar los mismos siempre y cuando dicho cambio garantice la igualdad de condiciones en el puesto de los trabajadores trasladados o permutados.

- 4.- Cuando HONDUTEL por las necesidades del servicio decida el traslado de un trabajador, además de lo especificado en el numeral (2), se compromete a comunicar la decisión con treinta (30) días de anticipación y a conceder al trabajador, previo al traslado, tres (3) días de licencia con goce de sueldo y el pago de viáticos correspondientes, para que pueda hacer en el nuevo domicilio los arreglos correspondientes.

Los trabajadores sujetos a una promoción, permuta o traslado, en igual forma deberán notificar al Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH el caso que los ocupa, ya sea por oposición o desacuerdo, o en el caso de anuencia o acuerdo, para que la organización sindical garantice que se cumplan los requisitos legales de esta cláusula.

CLAUSULA 35

ASIGNACIÓN DE SALARIO POR ASCENSO O REASIGNACIÓN

Se entenderá por ASCENSO la promoción de un trabajador de un puesto a otro vacante de mayor categoría, asignado a una clase de grado salarial superior.- Se entenderá por REASIGNACIÓN para efecto de esta cláusula el movimiento de un trabajador a un grado salarial superior por cambio sustancial y permanente de deberes y responsabilidades, en consecuencia cuando un trabajador sea objeto de cualquiera de los términos arriba indicados se procederá de la forma siguiente:

EN CASO DE ASCENSO:

1. Si el salario actual del trabajador es inferior al mínimo del nuevo grado, dicho salario se ajustará al mínimo, asegurándose el incremento del quince por ciento (15%) sobre su sueldo actual.
2. Si el salario actual es superior al mínimo, se otorgará el incremento del quince por ciento (15%), siempre y cuando no exceda del salario máximo del nuevo grado.
3. Si el salario actual del trabajador es igual o superior al máximo del nuevo grado, dicho salario permanecerá inalterado.

EN CASO DE REASIGNACIÓN:

1. Si el salario actual del trabajador es inferior al mínimo del nuevo grado, se ajustará a dicho mínimo, garantizando en todo caso, un diez por ciento (10%) del incremento sobre su sueldo actual.
2. Si el salario actual del trabajador es igual o superior al mínimo del nuevo grado, se otorgará un incremento del diez por ciento (10%) sobre el sueldo actual, sin que el nuevo sueldo supere el máximo de la escala salarial.

3. Si el salario actual del trabajador es igual o superior al máximo del nuevo grado, dicho salario permanecerá inalterado.

Es entendido que ningún puesto podrá ser reasignado, sin que antes se haya elaborado estudio técnico, asimismo, ningún puesto podrá ser objeto de nueva reasignación, sin que antes haya transcurrido un período no menor de un (1) año anterior a la última acción de personal en este tipo de movimiento y que el empleado no haya sido beneficiado con aumentos selectivos.- Tampoco será reasignado un puesto simultáneamente con la asignación de nuevas funciones a un trabajador, sino hasta después de transcurrido un término no menor de tres meses.

CLAUSULA 36

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS

HONDUTEL y SITRATELH se comprometen, dentro del marco de sus prioridades, a revisar y actualizar el sistema de clasificación de puestos y salarios, para lo cual coordinarán las actividades que sean necesarias.

En tal sentido se deberá hacer la revisión y actualización TRES (3) MESES después de la firma del presente Contrato Colectivo, la cual deberá ser aprobado por la Gerencia General a instancias de la Dirección de Recursos Humanos y el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH, quienes la elevarán a aprobación definitiva de la Junta Directiva de HONDUTEL.

Para la aplicación del sistema se tomará en cuenta, además, el factor antigüedad.

Para el cumplimiento de lo anteriormente contemplado en la presente cláusula, se formará una comisión bipartita HONDUTEL-SITRATELH.

CLAUSULA 37

CALIFICACIÓN DE MERITOS

HONDUTEL y SITRATELH se comprometen, dentro de un término de seis (6) meses después de firmado el presente Contrato Colectivo, a revisar y poner en vigencia el Sistema de Evaluación del Desempeño y Calificación de Méritos, con el propósito de promover las carreras técnicas y administrativas en la Empresa.

CLAUSULA 38

INCENTIVO POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS A PERSONAL DE PLANTA EXTERNA QUE NO OSTENTA EL CARGO DE CONDUCTOR DE AUTOMÓVILES.

En aquellos casos que HONDUTEL, por razón del servicio, asigne vehículos a trabajadores de Planta Externa cuyo nombramiento no sea el de Conductor de Automóviles y desempeñe esta actividad en forma complementaria, se le reconocerá la cantidad de TRESCIENTOS LEMPIRAS (Lps. 300.00) mensuales.

Para la aplicación de esta Cláusula el Jefe de Planta Externa propondrá el personal que desempeñe esta actividad, correspondiendo al Jefe del Departamento de Transporte, Jefe de Distrito, Departamental o Seccional su aprobación.

En el caso de la Unidad de Cables se le dará preferencia al personal con nombramiento de cablista.

Los Jefes de Transporte y Planta Externa llevarán un estricto control sobre los vehículos asignados.

Es entendido que esta cantidad no formará parte del salario del trabajador, de tal forma que si éste deja de conducir el vehículo asignado o pasa a otro puesto, dejará de percibir el incentivo.

CLAUSULA 39

CONDICIONES PARA SER JEFE Y SUB-JEFE DE DISTRITO DEPARTAMENTAL Y SECCIONAL DE HONDUTEL

Para ser Jefe y Subjefe de Distrito, Jefe Departamental o Jefe Seccional, se deberán reunir las siguientes condiciones:

- 1) Ser trabajador de HONDUTEL con mayor antigüedad y capacidad.
- 2) En los Distritos, Departamentos, Seccionales, conforme al mayor número de personal técnico que se desempeñe en esas áreas, se nombrará preferentemente al Técnico en Telecomunicaciones, Telegrafía o Administración, según el caso, que reúnan los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Los sueldos para estos cargos serán de conformidad a sus responsabilidades y en base a la estructura salarial vigente.

CLAUSULA 40 RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDAD

HONDUTEL reconocerá a sus trabajadores las incapacidades extendidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S) en Tegucigalpa, San Pedro Sula o por médicos del Plan Médico de HONDUTEL o particulares, siempre que las incapacidades estén debidamente refrendadas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.) en donde dicho Instituto tenga cobertura.

En aquellos lugares en donde no funcionen oficinas del Seguro Social, se aceptarán incapacidades extendidas por médico del Plan Médico de HONDUTEL y de Centros de Salud del Estado en papel membreteado de los mismos o por médicos particulares en papel sellado del Colegio Médico.

CLAUSULA 41 CARNET DE IDENTIFICACIÓN

HONDUTEL conviene en extender a todos sus trabajadores una Credencial de Identificación. En caso de pérdida se le repondrá sin costo adicional por una vez. El trabajador queda obligado a devolver su credencial cuando termine su relación de trabajo con HONDUTEL; será obligatorio que el trabajador lleve visiblemente su Carnet durante el horario de trabajo, y para identificarse ante autoridad competente.

Para la dotación de los referidos carnets, HONDUTEL establecerá el siguiente programa de trabajo, una comisión de la misma se situará por determinado tiempo en las oficinas de Cabeceras Departamentales, Seccionales y ciudades importantes del país, para tomar las fotografías respectivas, para la obtención de dicho carnet en la zona y así sucesivamente hasta cubrir los trabajadores en toda la República.

CLAUSULA 42 SALARIO DEL PERSONAL NO CUBIERTO POR ESTE CONTRATO COLECTIVO

HONDUTEL se compromete a aplicar el Manual de Clasificación de puestos y salarios vigente, para la contratación de personal no cubierto por el presente Contrato Colectivo, cuyas labores a desempeñar sean por tiempo limitado, por obra o servicios determinados. A este efecto, la Dirección de Recursos Humanos hará la investigación de campo para constatar la necesidad del personal temporal y definir el puesto y el salario que le corresponda de acuerdo a las funciones a desempeñar.

CAPITULO V

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

CLAUSULA 43

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

HONDUTEL dentro de su Plan General de Capacitación de personal, con la participación activa del SITRATELH, planificará, coordinará, desarrollará, administrará y supervisará los programas de adiestramiento que se consideren necesarios para lograr el mejor cumplimiento de los deberes y responsabilidades asignados a sus trabajadores.

El adiestramiento y la capacitación que se desarrolla en HONDUTEL se procurará hacerlo en horas laborables, sin perjuicio del salario y será periódico y obligatorio para todo el personal de HONDUTEL, bien que el mismo sea impartido por unidades especializadas de la misma, por el INFOP o por cualquier otra entidad calificada.

El sitio donde se imparta el adiestramiento y/o la capacitación deberá contar con condiciones e instalaciones adecuadas, con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento.

Todo trabajador que sea designado para recibir adiestramiento o capacitación devendrá obligado a cumplir con todas las regulaciones establecidas en el Reglamento de Capacitación y de Becas que se establezca en la Empresa por una Comisión Bipartita HONDUTEL-SITRATELH, dentro de un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de la firma de este contrato.

Mientras la Comisión Bipartita apruebe el Reglamento antes indicado, HONDUTEL continuará aplicando el Reglamento de Becas vigente.

El SITRATELH seleccionará, también, candidatos que reúnan las condiciones requeridas para recibir el adiestramiento y/o la capacitación de que se trate.

CLAUSULA 44

SELECCIÓN PARA ESTUDIOS ESPECIALIZADOS

HONDUTEL se obliga a notificar al SITRATELH de las becas disponibles para estudios especializados dentro o fuera del país, adjuntándole copia de toda la información a fin de que la organización sindical pueda presentar los candidatos.

Una vez seleccionados los favorecidos con dichas becas, se le comunicará al SITRATELH los nombres de los mismos.

En la escogencia para otorgar dichas becas, se tomará en cuenta: eficiencia, disciplina, antigüedad y comportamiento del trabajador.

Al efecto del entrenamiento y capacitación del personal para estudios especializados, las partes elaborarán un Reglamento de Becas.

CLAUSULA 45

BECAS INTERNACIONALES

En caso de becas que fueren otorgadas a los trabajadores de HONDUTEL, por el Gobierno de la República, alguna institución de carácter público o privado u organización de carácter internacional o que la misma Empresa conceda, para recibir cursos de capacitación en telecomunicaciones, administración o de carácter sindical, y para realizar viajes de estudio, reconocimiento o investigación que tenga relación directa a su puesto de trabajo, HONDUTEL concederá licencia con goce de sueldo hasta un máximo de tres (3) años.

Es entendido que la capacitación que alude el párrafo que antecede, estará sujeto a la aprobación de la Gerencia General de HONDUTEL; y el trabajador beneficiario, concluida su capacitación, se obliga a prestar sus servicios a HONDUTEL por un tiempo no menor del triple que dure el permiso. En caso de incumplimiento de esta obligación el trabajador beneficiario se compromete a resarcir a HONDUTEL los costos incurridos en su capacitación.

Para optar a becas internacionales o cursos de entrenamiento en el exterior, se tomará en cuenta la experiencia, capacidad y una antigüedad en el trabajo no menor de dos (2) años.

HONDUTEL y SITRATELH, se comprometen a revisar el Reglamento de Becas en lo referente a la integración del Comité de Becas, a partir de la fecha de la firma del presente contrato colectivo.

El SITRATELH continuará participando activamente en las deliberaciones del Comité de Becas, para lo cual, HONDUTEL se obliga a enviarle copia de todas las comunicaciones que, sobre oportunidades de becas, se envíen a las diferentes unidades de la misma a fin de que éste pueda participar en la búsqueda y selección de candidatos.

CLAUSULA 46

CURSOS DE ORIENTACIÓN SINDICAL EMPRESARIAL

Para ser contratado como trabajador de HONDUTEL será necesario recibir un curso de orientación sindical empresarial, impartido por expositores del Centro de Capacitación de HONDUTEL (CENCAPH) y por dirigentes y activistas del SITRATELH.

La Dirección de CENCAPH y el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH, extenderán una Constancia de participación al interesado, la cual será incluida en su expediente personal. El contenido y procedimiento de la Orientación será acordado entre HONDUTEL y el SITRATELH.

CLAUSULA 47

CAPACITACIÓN PARA OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES

HONDUTEL se compromete a la capacitación de sus Operadores de Telecomunicaciones, para el manejo de los equipos y otros que pudieran utilizarse en lo sucesivo.

Los puestos vacantes que existieren por una u otra razón en los Departamentos de Planta Interna, Planta Externa y Administración serán cubiertas por trabajadores de las áreas antes mencionadas, que llenen los requisitos establecidos por HONDUTEL y SITRATELH, y que estén debidamente capacitados.

CAPITULO VI

SALARIOS Y REMUNERACIONES

CLAUSULA 48

ADiestRAMIENTO PARA EL PERSONAL

HONDUTEL, dentro de sus posibilidades, se compromete a otorgar los fondos necesarios para la capacitación del personal, mismos que serán generados o planificados de los proyectos que conlleven cambio de tecnología por la expansión o modernización de los servicios de Telecomunicaciones para la capacitación técnico-administrativo de los trabajadores permanentes.

CLAUSULA 49
Pendiente de Publicación

CLAUSULA 50
AGUINALDOS Y DÉCIMO CUARTO MES DE SUELDO

HONDUTEL conviene en otorgar a sus trabajadores permanentes un Décimo Tercer mes de sueldo en concepto de aguinaldo, del CIENTO TREINTA POR CIENTO (130%), calculado en base al sueldo mensual devengado por cada trabajador.- Dicho aguinaldo se hará efectivo dentro de la primera quincena del mes de Diciembre de cada año.

De igual forma se otorgará el Décimo Cuarto mes de sueldo, haciéndolo efectivo en la primera quincena del mes de junio de cada año.

CLAUSULA 51
VACACIONES

Los trabajadores permanentes al servicio de HONDUTEL tendrán derecho a vacaciones remuneradas por cada año continuo, con la duración siguiente:

- a) Por el primer año de servicio, quince (15) días laborables, con pago adicional de dieciocho (18) días.
- b) Por el segundo año de servicio, diecisiete (17) días laborables, con pago adicional de veinte (20) días.

- c) Por el tercer año de servicio, veintiún (21) días laborables, con pago adicional de veinticuatro (24) días.
- d) De cuatro años un día a siete años de servicio, veinticinco (25) días laborables, con pago adicional de veintiocho (28) días.
- e) De siete años un día a diez años de servicio, treinta y un (31) días laborables, con pago adicional de treinta y cuatro (34) días.
- f) De diez años un día a quince años de servicio, treinta y dos (32) días laborables, con pago adicional de treinta y cinco (35) días.
- g) De quince años un día a veinte años de servicio, treinta y cuatro (34) días laborables, con pago adicional de treinta y siete (37) días.
- h) De veinte años un día en adelante, treinta y cinco (35) días laborables, con pago adicional de treinta y ocho (38) días.

Para los efectos de aplicación de esta cláusula, se considerarán como días hábiles el período comprendido de Lunes a Viernes y gozará de este beneficio todo el personal de HONDUTEL en todas las zonas del país.

El pago de la bonificación se deberá efectuar con diez (10) días de anticipación al goce de las mismas, de cada trabajador.

Ningún trabajador será obligado por HONDUTEL a tomar sus vacaciones mientras se encuentre imposibilitado para desempeñar sus funciones por causas de alguna dolencia física, y el tiempo que el trabajador permanezca enfermo no podrá ser descontado de su período de vacaciones.- En todo caso se esperará que el trabajador se restablezca completamente para autorizarle el goce de vacaciones, siempre y cuando presente Certificación Médica, que deberá ser extendida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, los médicos contratados por la Empresa, los contratados por el Plan Médico y donde no se disponga de lo anterior, se requerirá Constancia extendida por médicos particulares debidamente reconocidos en territorio nacional e internacional o médicos que estén prestando su servicio social.

Todo acto doloso por parte del trabajador sobre el extremo anterior será considerado falta y por consiguiente causa justa para aplicación de las medidas disciplinarias establecidas por la Ley.

Cuando un trabajador que se encontrare en el goce de sus vacaciones sea incorporado a una Comisión de trabajo, tanto de HONDUTEL como de SITRATELH, se le ampliará su período de vacaciones por el tiempo que dure su labor dentro de la Comisión.- En el caso de que sea llamado por el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH, éste deberá justificar ante la Gerencia General por medio de la Dirección de Recursos Humanos la necesidad de tal suspensión.

HONDUTEL elaborará en el mes de Diciembre de cada año, un programa de vacaciones para todo el país, con el propósito de que ésta y el trabajador se den cuenta de la fecha de vacaciones que le corresponde a cada trabajador y con el fin también de que se realice con facilidad los pagos que por este concepto se hagan y para que el trabajador no tenga necesidad de solicitar sus vacaciones, además se dotará al SITRATELH de una copia de este programa para que lo distribuya a todas las Seccionales y que SITRATELH proponga sustitutos.

CLAUSULA 52

PAGOS DÍAS FERIADOS

HONDUTEL pagará adicionalmente el doble del salario ordinario del trabajador en los días feriados y de fiesta nacional, cuando se trabaje, lo que se entenderá conforme al ejemplo que a continuación se detalla:

Salario Diario Ordinario TREINTA LEMPIRAS (Lps.30.00) el cómputo será así: TREINTA LEMPIRAS (Lps.30.00) del salario ordinario más el duplo de esta cantidad, igual a SESENTA LEMPIRAS (Lps.60.00), pago total a NOVENTA LEMPIRAS (Lps.90.00).

En ningún caso el trabajo del día feriado o de fiesta nacional se pagará como horas extras.

CLAUSULA 53

REPORTE DE HORAS EXTRAS Y SUSTITUCIONES

Los reportes de horas extras y sustituciones, deben enviarse a más tardar en los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente, a fin de que se incluya el pago en el cheque por sueldo de ese mismo mes. HONDUTEL se compromete a agilizar el trámite, y los delegados sindicales o representantes sindicales podrán actuar en representación de los trabajadores, cuando éstos así lo solicitaren.

No se compensará el trabajo extraordinario realizado por un trabajador con tiempo libre salvo en los casos que el trabajador en forma específica lo solicitare por escrito.

CAPITULO VII **LICENCIAS Y PERMISOS**

CLAUSULA 54 **CONSTANCIA DE TRABAJO**

Es entendido que la constancia de trabajo es un documento personal e intransferible y que sólo puede ser solicitado por:

a).- El empleado, b).- El Jefe Inmediato y c).- El familiar más cercano debidamente acreditado.

Asimismo esta constancia de Trabajo deberá ser entregada única y exclusivamente al empleado o a la persona que éste autorice por escrito.

Para asegurarse el cumplimiento de esta cláusula, la Empresa se compromete a comunicar al personal de RR.HH. para que tomen nota y no se dejen sorprender, paralelamente, al empleado que viole esta disposición, se le sancionará según las normas establecidas por la Empresa.

CLAUSULA 55 **PERMISOS CON GOCE DE SUELDO**

HONDUTEL concederá permiso con goce de sueldo en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador contraiga nupcias, siete (7) días calendario, debiendo presentar copia del acta de matrimonio.
- b) Cuando falleciere el padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos y abuelos, nueve (9) días laborales debiendo acreditar copia del acta de defunción.
- c) Por fallecimiento de cualquier otro pariente, no mencionado en los incisos anteriores y que viven en la misma casa del trabajador, tres (3) días calendario, debiendo presentar copia del acta de defunción y el original del informe de investigación que hará la sección correspondiente.
- d) Por nacimiento de un hijo del trabajador, cuatro (4) días laborales, debiendo presentar original del certificado de nacimiento o comprobante de inscripción extendido por el Registro Nacional de las Personas, o bien, reporte o certificación de nacimiento extendida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, cualquier Hospital del Estado o privado por una vez al año.

- e) En caso de grave calamidad doméstica, como ser incendio, inundación, derrumbe, epidemias y en aquellos casos de enfermedad, debidamente calificados y comprobados, donde se requiera la permanencia del trabajador como ser: la de hijos, padres, cónyuge o persona con quien haga vida marital, dieciséis (16) días laborables, presentando posteriormente el informe original de la investigación realizada por la Dirección de Recursos Humanos.

Los Jefes inmediatos tendrán la suficiente autoridad para conceder los permisos mencionados en la presente cláusula.

CLAUSULA 56

PERMISO PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y ESPECIALIZACIONES

HONDUTEL otorgará hasta hora y media (1.5 hrs.) de permiso diario con goce de sueldo a los trabajadores que estén realizando estudios universitarios, de especialización (maestrías, postgrados) u otros cursos de capacitación afines a su área, para que asistan a clases al inicio o al final de su horario de trabajo, siempre y cuando acrediten que dichas asignaturas se imparten solamente en horas que interfieren su jornada de trabajo; si el tiempo requerido fuera menor, el remanente no podrá ser acumulado y por tanto redistribuido en días posteriores.

El trabajador que goce de este permiso estará obligado a presentar al final de cada ciclo de estudio a la Dirección de Recursos Humanos pruebas de que asistió y aprobó las clases, caso contrario no volverá a gozar de este privilegio.

A los estudiantes de último año, incluyendo a los de secundaria, se les concederá permiso con goce de sueldo para que realicen sus prácticas profesionales previas a la opción del título, debiendo presentar la notificación del centro de estudio ante la Dirección de Recursos Humanos, asimismo, HONDUTEL dará facilidades a los estudiantes a nivel superior en último año en lo relacionado a la preparación de la tesis consistentes en: Trabajos secretarias, fotocopiado, impresión y encuadernación.

Para los trabajadores que estudien con el Programa de Educación a Distancia, HONDUTEL concederá el permiso necesario a fin de que puedan asistir tanto a clases como a los respectivos exámenes programados, debiendo en todo caso acreditar la asistencia y aprobación de clases.

Para que puedan realizar su práctica profesional, HONDUTEL concederá permiso con goce de sueldo a aquellos trabajadores que reciben cursos de capacitación y

adiestramiento en el área técnica, de interés para la Empresa, por el tiempo que fuere necesario.

Igualmente los beneficiarios colaborarán con HONDUTEL cuando sean requeridos para trabajos en horas extraordinarias o suspender el permiso en casos de emergencia temporal cuando así se requiera.

HONDUTEL investigará el horario de estudios y constatará la asistencia y el rendimiento del trabajador en el mismo, así como la aprobación de la materia. En caso de que exista horario fuera de las horas laborables y el trabajador no haya matriculado su materia en dicho horario, la Empresa se reserva el derecho de proceder a su despido sin responsabilidad económica.

CLAUSULA 57

PERMISOS A DIRECTIVOS Y ACTIVISTAS SINDICALES

Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH y los miembros que fueren nombrados en comisiones de carácter sindical, gozarán de licencia con goce de sueldo por el tiempo que fuere necesario.

Para los efectos de esta Cláusula se entenderá por Comisión de carácter sindical, las contempladas en el presente Contrato Colectivo, las que se establezcan en el futuro de común acuerdo HONDUTEL-SITRATELH, la asistencia a Congresos, Consejos Consultivos, Asambleas, Conferencias, Seminarios y Mesas Redondas, cuyos temas estén relacionados con el Movimiento Sindical.

Es entendido que la licencia con goce de sueldo para comisiones de carácter sindical dentro del país o que tengan que viajar fuera del mismo, será solicitado por el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH a HONDUTEL, con cinco (5) días de anticipación, acreditando la clase de participación, enviando la copia respectiva al Jefe inmediato.

HONDUTEL autorizará permiso con goce de sueldo y a tiempo completo y permanente durante su jornada de trabajo, para el desempeño de comisiones de carácter sindical nacional, a seis (6) miembros nombrados por el Comité Ejecutivo Nacional, a seis (6) miembros de la Seccional del Departamento de Francisco Morazán, a tres (3) miembros de la Seccional del Departamento de Cortés, a dos (2) miembros de la Seccional del Departamento de Atlántida y a tres (3) miembros del Plan Cooperativo SITRATELH.

También el SITRATELH, tendrá derecho a permiso con goce de sueldo para seis (6) trabajadores, para que realicen actividades sindicales.

Cuando se necesitaren permisos esporádicos de una o más horas, el Jefe de la Sección de la Empresa, estará facultado para concederle, previa solicitud del SITRATELH a su respectivo Delegado.- Asimismo el Jefe autorizará los permisos correspondientes a los Dirigentes Seccionales o Sub Seccionales.

El número de Trabajadores que se ausenten no debe ser de tal forma que perjudique el funcionamiento de la unidad de la Empresa al que esté asignado.

CLAUSULA 58

LICENCIA POR GRAVIDEZ

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo durante las seis (6) semanas que preceden al parto y las siete (7) semanas que le sigan, conservando el empleo y todos los derechos correspondientes de su contrato de trabajo que por ley le corresponda.

Además tendrá derecho a gozar de dos (2) horas diarias de lactancia durante los primeros nueve meses del menor.

Estas trabajadoras para gozar de sus vacaciones podrán escoger tomarlas antes o después del período pre o post-natal, debiendo hacer su solicitud por lo menos treinta (30) días antes del goce de las mismas.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

CLAUSULA 59

PRESTACIONES LABORALES.

A excepción de las personas que ejercen cargos de confianza mencionadas en la cláusula No. 2 de este Contrato Colectivo, en caso de terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento de las partes o a petición del trabajador, HONDUTEL pagará a todo trabajador una indemnización de un mes por año trabajado, además se le pagará el preaviso, vacaciones, aguinaldo y decimocuarto mes que corresponda y demás bonificaciones a que tuviere derecho.

En caso de despido no causado el trabajador tendrá derecho al reconocimiento del pago de Auxilio de Cesantía, de un mes por año trabajado y calculado en base al salario promedio de los últimos seis (6) meses trabajados, además se le pagará el preaviso, vacaciones, aguinaldo y decimocuarto mes que corresponda y demás bonificaciones a que tuviere derecho.- Esta cláusula no tendrá efecto retroactivo.

En cualquiera de estos casos, HONDUTEL pagará las prestaciones laborales en

un cien por ciento (100%) y de una sola vez.

HONDUTEL conviene en no hacer deducciones sobre el pago de prestaciones, salvo en los casos siguientes:

Las excepciones que al efecto establece el Código del Trabajo en su Artículo 123. Otras deducciones que así lo autorice el trabajador.

HONDUTEL concederá el cien por ciento (100%) de las prestaciones laborales a los familiares del trabajador permanente fallecido, debidamente registrados en La Dirección de Recursos Humanos de la empresa, además cualquier bonificación a que tuviere derecho.

CLAUSULA 60

REMUNERACIÓN POR RECLUTAMIENTO MILITAR OBLIGATORIO

Cuando un trabajador sea reclutado para prestar el Servicio Militar Obligatorio, HONDUTEL se compromete a pagar el 75% (setenta y cinco por ciento) de su salario normal por período establecido en las Leyes Militares referentes a tal servicio igual porcentaje se reconocerá para el pago de Aguinaldo y Bonificaciones por vacaciones.

Cuando el Servicio Militar Obligatorio haya terminado, el trabajador, dentro de un período no mayor de treinta (30) días calendario posteriores a esa fecha, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo, o solicitar su retiro de HONDUTEL, gozando en ambos casos de todos los derechos establecidos, en el presente Contrato Colectivo, Código de Trabajo y demás Leyes Laborales vigentes. En este aspecto, el trabajador deberá presentar constancia de la autoridad correspondiente de que ha prestado su Servicio Militar Voluntario.

Al reintegrarse a sus labores este personal, HONDUTEL lo enviará a recibir cursos de capacitación o adiestramiento referente al área en donde presta sus servicios, con la finalidad de que actualicen sus conocimientos y tengan un mejor rendimiento.

CLAUSULA 61

LICENCIAS PARA CONDUCIR VEHÍCULOS

HONDUTEL renovará, sin costo alguno, la licencia a los conductores, mensajeros, repartidores de avisos y a todos aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo tengan la necesidad de conducir vehículos, previa solicitud que para tal efecto deberá hacer el trabajador a la Dirección de Servicios Generales con un mínimo de quince (15) días de anticipación a su vencimiento. No responsabilizándose de su reposición en caso de extravío.

Es entendido que aquellos trabajadores que se les asigne vehículos o motocicletas relacionadas con su función de trabajo, HONDUTEL les dotará de su respectiva licencia.

CLAUSULA 62

AYUDA PARA FUNERALES

Sin perjuicios de las prestaciones legales establecidas en el caso de fallecimiento de un trabajador en cualquier lugar que ocurriere, HONDUTEL pagará a la familia del trabajador la cantidad de CUARENTA MIL LEMPIRAS EXACTOS (Lps.40,000.00) mas el reconocimiento de su aguinaldo, de su bonificación por vacaciones en forma total o proporcional al período trabajado, según proceda y el pago de su último mes de sueldo, siempre que haya trabajado por lo menos quince (15) días, en caso contrario, la suma proporcional al período trabajado.

Para los anteriores efectos se entenderá por familia del trabajador fallecido a:

- a) Su esposa (o) e hijos si fuere casado (a)
- b) Su compañera (o) de hogar e hijos, si estuviere en unión libre o de hecho.
- c) Sus padres y hermanos si fuere soltero
- d) Cualquier otro familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, si no se encuentra en ninguno de los casos anteriores.

En caso de muerte del Padre, Madre, Cónyuge, Compañera (o) de hogar e hijos del trabajador, HONDUTEL le dará una ayuda económica de VEINTISEIS MIL LEMPIRAS EXACTOS (Lps.26,000.00).

Si existieren uno o mas familiares de los mencionados laborando para HONDUTEL, la ayuda económica se dará por una sola vez, en base al párrafo primero de esta cláusula, a aquel o aquellos que hayan comprobado los gastos efectuados.- A solicitud escrita del trabajador o familiar debidamente acreditado, HONDUTEL pagará inmediatamente al ocurrir el suceso los beneficios de esta

cláusula, dando un término de hasta quince (15) días para la presentación de la documentación que acrediten estos casos; caso contrario, debidamente el dolo comprobado dará lugar al despido sin responsabilidad económica para la Empresa.

Para hacer efectivo este pago, HONDUTEL creará un sistema para entregar este beneficio dentro del término establecido, para tal fin creará un Registro de Familiares del Trabajador que se mencionan en esta cláusula.

Además de lo indicado anteriormente, HONDUTEL contribuirá con sus vehículos para la conducción de personas a los actos fúnebres.

CLAUSULA 63

ALIMENTACIÓN EN TRABAJOS DE EMERGENCIA

Cuando un trabajador sea requerido por una situación de emergencia para laborar en horas extraordinarias, HONDUTEL reconocerá el reembolso por pago de la alimentación del personal que trabaje bajo estas circunstancias por un valor de CIEN LEMPIRAS EXACTOS (Lps.100.00), por cada tiempo de comida.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por emergencia cuando el trabajador sea requerido para laborar en casos de accidente, o urgencia, cuando el aviso de trabajar horas extraordinarias sea dado en el transcurso de la jornada ordinaria o extraordinaria a continuación de la cual se trabajará, o cuando el aviso sea dado en día de descanso o feriado para laborar bajo este concepto.

Para el efectivo cumplimiento de esta Cláusula, HONDUTEL autorizará a los responsables de los fondos de las Cajas Chicas o Fondo Rotatorio respectivo, para efectuar el pago o reembolso previa presentación de la factura correspondiente, que no deberá exceder del valor consignado en esta Cláusula o en su defecto el recibo manuscrito avalado por el Jefe Inmediato.- Este beneficio no será aplicable al personal que esté gozando de Viáticos y otros Gastos de Viaje.

CLAUSULA 64

PAGO DE VIÁTICOS

HONDUTEL se compromete a revisar, junto con el SITRATELH la Tabla de Viáticos, una vez al año y ajustarla de acuerdo al estudio socio económico respectivo, comenzando en el mes de Enero del 2003.

Ningún trabajador estará obligado a salir fuera de la jurisdicción de su centro de trabajo sin previo pago de sus respectivos viáticos, salvo en los casos de emergencia debidamente comprobados.

CLAUSULA 65 JUBILACIONES Y PENSIONES

HONDUTEL-SITRATELH convienen en continuar bajo el sistema de Jubilaciones y Pensiones de los empleados y funcionarios del poder ejecutivo que maneja el INJUPEMP.

Si en el futuro, las exigencias y necesidades de las cambiantes condiciones sociales reclaman y requieren de la creación de un Instituto de Jubilaciones y Pensiones dentro de la Empresa HONDUTEL y SITRATELH estudiarán la posibilidad de su creación y formación.

CLAUSULA 66 BONO DE JUBILACIÓN O PENSIÓN PERMANENTE.

HONDUTEL concederá a sus empleados cuya jubilación ó pensión permanente que provenga de un riesgo profesional debidamente aprobado por el INJUPEMP, una bonificación de doce (12) meses de su salario que se hará efectiva dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha en que el empleado comience a disfrutar del beneficio. Es entendido que en ningún caso la bonificación será menor de CIEN MIL LEMPIRAS (Lps.100.000.00).

La presente Cláusula se hará efectiva a partir de que entre en vigencia el presente Contrato Colectivo, y en ningún caso será aplicable a aquellas personas que hubieren recibido pago alguno en concepto de prestaciones laborales ó en caso de que hayan sido nuevamente contratadas..

CLAUSULA 67 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O POR ACCIDENTES

HONDUTEL se obliga a pagar una indemnización por muerte o por accidente a sus trabajadores, con los siguientes beneficios:

- a) Por muerte natural, veinticuatro sueldos (24), que en ningún caso será menor de TREINTA MIL LEMPIRAS (Lps.30,000.00).
- b) Por muerte accidental, cuarenta y ocho (48) sueldos.- Se entiende por muerte accidental, cuando el trabajador asegurado fallezca a consecuencia

de un accidente común, que no tenga una relación directa o indirecta con el trabajo.

- c) Por muerte accidental calificada, el triple del beneficio, por muerte natural o sea setenta y dos (72) sueldos.

Se entiende por muerte accidental calificada, aquella que sea provocada por un suceso imprevisto o repentino a causa o con ocasión del trabajo.

Entendiéndose que para la calificación de la muerte accidental calificada se observará lo que al respecto establece la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social y el Código de Trabajo.

Esta indemnización cubrirá también los riesgos profesionales de conformidad del Artículo 454 del Código del Trabajo.

DESMEMBRAMIENTO POR ACCIDENTE: Por la pérdida de:

1. Ambas manos: La suma asegurada
2. Ambos pies: La suma asegurada
3. La vista de ambos ojos: La suma asegurada
4. La vista de un ojo: 50% de la suma asegurada
5. Una mano y un pie: La suma asegurada
6. Una mano o un pie y la vista de un ojo: La suma asegurada.
7. Una mano o un pie: 50% de la suma asegurada.
8. El dedo pulgar de cualquier mano: 30% de la suma asegurada.
9. El dedo índice de cualquier mano: 15% de la suma asegurada.
10. Los dedos índices, medio, anular y meñique: 10% de la suma asegurada.
11. Cualquiera de los dedos medios, anular o meñique: 10% de la suma asegurada.
12. Por la pérdida de un brazo entre el codo y el hombro: 60% de la suma asegurada.
13. Por la pérdida de una pierna: 65% de la suma asegurada.
14. La pérdida del oído y voz de acuerdo al Artículo 454 del Código del Trabajo, 212 al 219 y 225 al 228.

La suma asegurada por el pago de los desmembramientos por accidentes será la que determine el Ministerio del Trabajo, según como califique el accidente que ocurrió.

HONDUTEL se obligará a pagar reajuste conforme lo estipulado en el Código de Trabajo, según los Artículos Nos.417, 418, 419, 420, 421 y 422.

Entendiéndose que la pérdida de un miembro también equivale a que el empleado pierda las facultades normales de funcionamiento parcial o total de éste en forma permanente.

CLAUSULA 68

ASISTENCIA MÉDICA

HONDUTEL-SITRATELH convienen en que la asistencia médica para sus trabajadores es un compromiso permanente de tal manera que la salud de sus servidores es causa de su mayor interés.

La Administración de este servicio , estará a cargo de una comisión bipartita HONDUTEL-SITRATELH, la asistencia médica estará regulada por el Reglamento del Plan Médico aprobado por las partes, HONDUTEL distribuirá un mes después de la firma de este contrato tantos ejemplares del Reglamento como empleados permanentes hayan en la Empresa.

Este Reglamento será revisado por HONDUTEL-SITRATELH a solicitud de una de las partes, siempre que las exigencias de la salud lo demanden.

CLAUSULA 69

GARANTÍA EN EL EXTRANJERO PARA EL TRABAJADOR.

Cuando un trabajador estuviere en representación de HONDUTEL o SITRATELH fuera del país y falleciere, HONDUTEL pagará todos los gastos de transporte para ser traslado al país.

Si ocurre gravedad extrema o muerte de uno de sus padres, cónyuge, compañera(o) de hogar, hijos o hermanos de un trabajador que estuviere fuera del país, en representación de HONDUTEL o SITRATELH y que fuere necesario su presencia, HONDUTEL hará todas las gestiones para el traslado del trabajador y pagará todos los gastos de venida y regreso.

CLAUSULA 70

DOTACIÓN DE ANTEOJOS.

HONDUTEL se compromete a reparar o dotar de anteojos a todo trabajador que como resultado de un accidente de trabajo (debidamente comprobado y/o enfermedad profesional), se dañen o destruyan.- La Sección de Higiene y Seguridad Ocupacional realizará la investigación y emitirá el informe respectivo

reconociendo asimismo los gastos del examen optométrico si éste fuere necesario.

CLAUSULA 71 AYUDA PARA LACTANCIA.

HONDUTEL continuará con la dotación mensual de leche para los infantes hijos de un trabajador de HONDUTEL, en la siguiente forma:

1. Durante los primeros tres (3) meses de nacido el infante, el empleado lo notificará a HONDUTEL mediante la presentación del original del certificado de nacimiento o comprobante de inscripción extendido por el Registro Nacional de las Personas, o bien el Instituto Hondureño de Seguridad Social o cualquier Hospital del Estado.
2. HONDUTEL incorporará en el cheque mensual de pago, el valor monetario equivalente a cinco (5) libras de leche en polvo entera según un valor promedio de cada región de HONDUTEL donde esté asignado el trabajador.
Este valor aparecerá en dicho cheque durante doce (12) meses.

Este valor se ajustará de acuerdo a las variaciones de precio en el mercado que investigará la comisión bipartita HONDUTEL-SITRATELH.
3. El período de aplicación de esta cláusula comprenderá la edad del infante entre tres (3) meses y quince (15) meses, totalizando doce (12) meses, considerando las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud en apoyo a la lactancia materna.

En caso de incapacidad de la madre para amamantar a su hijo, se considerará un período anterior al especificado pero su goce no excederá el total de doce (12) meses.

CLAUSULA 72 FRANQUICIA PARA EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES DE HONDUTEL.

HONDUTEL dará franquicia telefónica Nacional, Internacional Y Movil de HONDUTEL al Comité Ejecutivo Nacional, Juntas Directivas Seccionales, Subseccionales, Tribunal de Justicia y Vigilancia del SITRATELH.

En las llamadas Internacionales habrá una persona responsable que las solicite. Las llamadas Nacionales e Internacionales quedarán fuera de facturación.

A los trabajadores se les concederá llamadas de franquicia, Nacionales e Internacionales así:

- a) Una comunicación telefónica diaria a nivel Nacional, con una duración de cuatro (4) minutos.
- b) Cuando lo necesitare una comunicación Internacional de seis (6) minutos.

Las llamadas a que hace referencia esta cláusula serán autorizadas por el Supervisor o Supervisora de turno y se harán a cualquier hora del día o de la noche desde la oficina de HONDUTEL más cercana. El Trabajador se identificará con su número de personal y puesto de trabajo que desempeña dentro de la Empresa. La Supervisora o Supervisor de turno seleccionará un Operador u Operadora para que realice la llamada y controle el desarrollo de la misma para evitar cualquier dolo de este beneficio.

En ningún caso, las llamadas contempladas en el inciso b) serán acumulativas.

CLAUSULA 73 INSTALACIÓN DE TELÉFONOS PARA TRABAJADORES DE HONDUTEL.

Para los trabajadores que no tengan servicio telefónico registrado a su nombre, HONDUTEL costeará el cien por ciento (100%), del derecho de instalación residencial, cuya acometida esté dentro de los cien (100) metros establecidos en las normas comerciales.

Cuando la instalación exceda de los cien (100) metros HONDUTEL costeará el quince por ciento (15%) del excedente del material. El pago del ochenta y cinco por ciento (85%) del costo del excedente del material se pagará en diez (10) cuotas bajo contrato a efectuar con HONDUTEL.

Cuando el trabajador se traslade del domicilio o residencia, se le hará el traslado de su teléfono sin costo alguno, una vez al año.

En ambos casos las instalaciones se ajustarán a las normas técnicas de instalación establecidas.

CLAUSULA 74

BECA PARA ESTUDIOS PRIMARIOS, SECUNDARIOS, UNIVERSITARIOS Y ESPECIALES.

HONDUTEL, concederá a los trabajadores e hijos de estos la cantidad de cien (100) Becas para Estudios Primarios, a razón de Cien Lempiras (Lps.100.00) mensuales cada una, doscientas (200) Becas para Estudios Secundarios, a razón Trescientos Lempiras (Lps.300.00) mensuales cada una, Treinta (30) Becas para Estudios Universitarios a razón de Cuatrocientos Cincuenta Lempiras (Lps.450.00) mensuales cada una y Veinte (20) Becas para hijos con Educación Especial a razón de Trescientos Cincuenta Lempiras (Lps.350.00) mensuales cada una, a partir del 2008.

Para la aplicación de la presente cláusula, HONDUTEL a través del Comité de Becas y SITRATLH serán los encargados de la adjudicación de las mismas, debiendo para ello aplicar el Reglamento respectivo.

CLAUSULA 75

CENTROS RECREATIVOS.

HONDUTEL, remodelará y rehabilitará el Centro Recreativo de Valle de Ángeles, el cual constará de piscina, cancha de Foot-Ball, baloncesto y otros deportes, juegos para niños, cabañas, habitaciones adecuadas para la estadía de los trabajadores y su familia que así lo deseen en tiempo de vacaciones, un local para restaurante, además de un local para conferencias, cursos, seminarios y otros.

Los estudios y construcción comenzarán inmediatamente después de la firma del presente contrato colectivo, el uso y disfrute del centro será reglamentado.- dicho centro estará supervisado por SITRATLH-HONDUTEL mediante una comisión bipartita integrada por tres (3) miembros de cada parte y se le dará el mantenimiento adecuado y contará con su respectiva vigilancia.

HONDUTEL establecerá un fondo de UN MILLON DOSCIENTOS MIL LEMPIRAS (Lps.1.200,000.00) anuales, para los años 2010, 2011 y 2012 para hacer inversiones en el Centro Recreativo de San Pedro Sula y otras ciudades a nivel nacional.- Para la ejecución de un proyecto se destinarán los fondos necesarios previa aprobación de la Junta Directiva a solicitud de la Gerencia General.

CLAUSULA 76

CONSTRUCCIONES CENTROS DEPORTIVOS.

HONDUTEL se compromete a construir una cancha de Foot-Ball con todos los requisitos establecidos por los reglamentos deportivos vigentes, tanto en Tegucigalpa como en San Pedro Sula, en terrenos adecuados que al efecto adquiera y cuya ubicación no deberá estar fuera de los límites urbanos de estas ciudades, dichas canchas serán destinadas para el uso de los equipos de Foot-Ball que integran los trabajadores de HONDUTEL; para el cumplimiento de la presente cláusula se fija el plazo mínimo de seis (6) meses a partir de la fecha de la firma del presente Contrato.

Mientras tanto, se seguirá utilizando para tales fines el terreno que HONDUTEL posee en la Col. San José de la Vega en Tegucigalpa.

CLAUSULA 77

AUTOMÓVILES PARA EL SINDICATO

HONDUTEL asignará tres (3) vehículos con sus respectivos Permisos de Circulación para días y horas inhábiles para actividades sindicales y en buenas condiciones para uso exclusivo del SITRATELH en Tegucigalpa, un (1) vehículo en San Pedro Sula y un (1) vehículo en La Ceiba, cuya administración estará a cargo del Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH.

La asignación de estos vehículos se hará de acuerdo a los requerimientos del SITRATELH y cuando uno de ellos se encuentre en reparación, lo sustituirá por el tiempo que dure la misma.

HONDUTEL les dará el mantenimiento respectivo y 150 galones de combustible mensualmente a los vehículos de Tegucigalpa, y 75 galones mensuales al vehículo de San Pedro Sula y La Ceiba, cantidad que será para cada uno de ellos. Es entendido que dichos vehículos se asignarán con su respectivo motorista.

Cuando las seccionales departamentales y subseccionales del SITRATELH necesiten transporte para actividades sindicales los Jefes respectivos podrán autorizar el uso de un vehículo.

CLAUSULA 78

INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD

Con el fin de incentivar la producción y elevar la productividad en las áreas técnicas y administrativas de la Empresa, HONDUTEL-SITRATELH se comprometen a formar una comisión bipartita, dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha de la inscripción del presente contrato colectivo, para estudiar y determinar los niveles de estándares de producción con el fin de establecer los mecanismos para estimular económicamente a sus trabajadores.- Este estudio deberá estar concluido en un término no mayor de cuatro (4) meses a partir de la fecha de iniciación del mismo.

Dicho estudio deberá ser aprobado por la Gerencia General de HONDUTEL.

Asimismo, HONDUTEL se compromete a distribuir el veinte por ciento (20%) de los excedentes de las Utilidades por Operaciones, estimadas de acuerdo a las proyecciones financieras del Plan Estratégico Vigente.- Esta distribución será en forma proporcional al sueldo entre todos los empleados permanentes de HONDUTEL, pagadero en el mes de Abril y a partir del año 2002 durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

HONDUTEL-SITRATELH, convienen que treinta (30) días después de la vigencia del presente contrato, integrarán una comisión bipartita (dos miembros por cada parte), para revisar trimestralmente la información de los ajustes contables y presupuestarios.

CAPITULO IX SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CLAUSULA NO. 79

BONO ESTUDIANTIL

HONDUTEL conviene en otorgar anualmente, a cada trabajador permanente y por familia, una bonificación por la cantidad de un mil lempiras exactos (Lps.1,000.00), pagadero en el mes de Marzo de cada año, a partir del año 2010, como ayuda económica para complementar el costo de los estudios de sus hijos, que no exceda de 21 años.

La presente cláusula no tiene efecto retroactivo.

CLAUSULA 80

FONDO DE RESERVA

HONDUTEL se compromete a crear un fondo de reserva para el pago de prestaciones laborales y los beneficios sociales de todos sus empleados permanentes.

CLAUSULA 81

TRATO PARA LOS TRABAJADORES

HONDUTEL conviene en establecer que los mandos superiores y funcionarios en general se dirigirán a los trabajadores con el debido respeto y consideración, en igual forma cumplirán los trabajadores.

Cuando se trate de una amonestación verbal como medida disciplinaria por parte del Jefe de Sección serán en forma privada y en presencia del Delegado Sindical sin perjuicio a la observancia del Artículo 20 del Código del Trabajo, en cuanto a la continua subordinación o dependencia del Trabajador respecto del Patrono en el desempeño del trabajo.

La no presencia del Delegado dejará sin efecto la amonestación verbal.

CLAUSULA 82

ESTABILIDAD LABORAL

HONDUTEL-SITRATELH, declaran que la estabilidad en el trabajo es causa de su mayor interés, en consecuencia, cuando por medidas de orden técnico o administrativo fuere necesario suprimir plazas antes de dar por terminado el Contrato o Relación de Trabajo al personal que quedare cesante, HONDUTEL, se compromete a capacitarlo para el desempeño de nuevas funciones para su reubicación, considerando las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las necesidades de la Empresa.- El período de capacitación será determinado por el Jefe del Área donde será reubicado el trabajador, mismo que será de dos (2) a tres (3) meses.- Si el Trabajador, una vez reubicado, no alcanzare los resultados esperados, HONDUTEL, podrá dar por terminada la Relación Laboral con el empleado sin menoscabo de sus derechos laborales.

En caso de reubicación, ésta se hará en igualdad o en similares condiciones de trabajo, con conocimiento del SITRATELH.

Es entendido que HONDUTEL, notificará al SITRATELH, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días calendario, para que la Organización Sindical conjuntamente con HONDUTEL, estudien reubicación del personal a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula.

HONDUTEL, se compromete que la terminación de la relación de trabajo por Supresión de Plazas, ocurrirá, solamente en casos estrictamente necesarios, siguiendo el procedimiento establecido y reconociendo el pago de los derechos del trabajador.

CLAUSULA 83 MEDIDAS LEGALES POR INCUMPLIMIENTO AL CONTRATO COLECTIVO

HONDUTEL dará fiel cumplimiento a las obligaciones contraídas en el presente Contrato Colectivo, adoptando las medidas disciplinarias para quienes incurran en incumplimiento del presente Contrato según la gravedad del caso, SITRATELH y HONDUTEL levantarán acta de los infractores con copia para ambas partes.

La parte afectada por el incumplimiento podrá solicitar la aplicación de la medida disciplinaria que correspondan.

CLAUSULA 84 PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

HONDUTEL y SITRATELH convienen en documentarse, estudiar y tratar de resolver todos los conflictos o quejas laborales ya sean individuales o colectivos, derivados de la aplicación de este contrato Colectivo o demás leyes laborales, que puedan dar lugar a peticiones, quejas y reclamos que los Trabajadores de HONDUTEL presenten por la vía directa antes de acudir a las autoridades del trabajo correspondiente.

Para tal efecto, ambas partes se sujetarán al siguiente procedimiento:

- a) En forma directa, el jefe inmediato, el que deberá resolver en el término de dos días hábiles.

- b) A través de la Junta Directiva Seccional, Sub-Seccional o del Comité Ejecutivo Nacional, al Director de Recursos Humanos, el que deberá resolver en término de cinco (5) días hábiles.
- c) A través de la Junta Seccional, Sub-Seccional o comité Ejecutivo Nacional, al Gerente General o Sub-Gerente en su defecto, el que deberá resolver en término no mayor de quince (15) días hábiles.

Es entendido que este procedimiento sólo se aplicará a peticiones, quejas y reclamos que dirijan los trabajadores, cuyo contrato de trabajo esté vigente, no siendo aplicable el mismo en caso de despidos, si se hubiere agotado todo el procedimiento de la cláusula No. 87 del Contrato Colectivo vigente "Procedimiento para Despido".

Agotadas las instancias anteriores, sea que se haya comunicado o no por escrito la resolución a la parte interesada, ésta quedará en libertad de actuar, bien ante la junta Directiva de HONDUTEL o directamente ante las autoridades del trabajo.

De todo lo tratado en cada una de las instancias a que se refiere esta cláusula se levantarán las actas correspondientes por triplicado, cuyos ejemplares serán destinados a: la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social HONDUTEL y SITRATELH.

Las copias al carbón de las actas con firmas autógrafas originales en el sello de la autoridad correspondiente y del SITRATELH se tendrán como medios de prueba válida en juicio.

El trabajador afectado si así lo resolviera, puede agotar personalmente las anteriores instancias.

CLAUSULA 85

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Siempre que un Trabajador cometa actos que impliquen violación de las obligaciones o prohibiciones que le incumben o de las disposiciones que le impartan sus jefes sobre la forma de como debe desempeñar sus labores o comportamiento en el trabajo así como cualquier falta grave calificada como tal, en pactos, contratos individuales o reglamentos vigentes, será sancionado conforme lo establecido en el presente Contrato Colectivo, Código de Trabajo y Reglamento Interno según la gravedad de la falta.

En el Reglamento Interno de Trabajo se consigna el régimen disciplinario estableciendo la calificación de faltas y sanción aplicable correspondiente.

CLAUSULA 86
PROCEDIMIENTO PARA AMONESTACIONES VERBALES,
ESCRITAS Y CADUCIDAD DE MEMORANDUM

Las faltas leves cometidas por el Trabajador serán sancionadas con una amonestación verbal, en presencia del Delegado Sindical cuando reincida una amonestación por escrito, con copia al Delegado Sindical.

Cuando el Trabajador cometa una falta a criterio del jefe superior inmediato y del delegado Sindical, se considere de alguna gravedad, se le enviará un Memorándum con copia al Delegado Sindical, al SITRATELH, y a su expediente personal.

Todo memorándum caducará a los seis (6) meses de buen comportamiento del Trabajador y, será separado de su expediente personal. Cuando se califique una falta como reincidencia deberá ser por la misma causa.

Además, las acciones meritorias del Trabajador, como ser diplomas, certificados, títulos, etc, deberán ser anotados y anexar la respectiva copia en el expediente para eventuales premiaciones y/o distinciones.

CLAUSULA 87
PROCEDIMIENTO PARA DESPIDO

Previo a la terminación de la relación de trabajo por despido deberá observarse el siguiente procedimiento.

Por la comisión de faltas graves que sea causal de despido, según lo prescrito en el Código del Trabajo, el presente contrato Colectivo, Reglamento Interno de condiciones de Trabajo o Contrato Individual, se procederá al levantamiento del Acta con el fin de investigar los hechos, debiendo acompañarse de los medios probatorios necesarios al alcance con el propósito de comprobar la falta o causal de despido, previo a la notificación de la acción que proceda, HONDUTEL informará al SITRATELH para que dentro del término no mayor de tres (3) días hábiles, (contados a partir del día siguiente de la fecha de recibo de la notificación), presente sus observaciones al respecto.

En el levantamiento del Acta participará HONDUTEL, SITRATELH y el trabajador afectado, salvo que por abandono de labores este último no pueda ser encontrado al momento de la investigación, en cuyo caso, se levantará el Acta sin su presencia.

En toda acción de despido, además del procedimiento que debe seguirse de acuerdo al presente Contrato Colectivo, para ajustarse a derecho HONDUTEL deberá invocar los hechos que configuren la causal de despido en que ha incurrido el trabajador.

La no observancia de este procedimiento, dejará nulo el despido.

CLAUSULA 88

TRATO PARA LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

En caso de despido el Trabajador afectado formulará su solicitud de reintegro o pago de prestaciones ante la Gerencia General de la Empresa, con copia al Comité Ejecutivo Nacional, quien deberá contestar en el término de ley, con lo que se dará por agotado el trámite interno.

Los Trabajadores no perderán su derecho de antigüedad ni los que deriven de este contrato mientras se encuentre vigente el conflicto que por motivo de la separación de su puesto se produzca.

Los Trabajadores que por sentencia firme sean reintegrados a su trabajo, no perderán los derechos adquiridos al momento de su separación; por lo tanto aquellos trabajadores que cubran estos puestos serán considerados como interinos con la obligación de regresar a los cargos de donde salieron para cubrir la vacante o de quedar fuera del servicio sin responsabilidad para HONDUTEL, si se tratase de un Trabajador nuevo contratado para el puesto del Trabajador reintegrado.

Es entendido que además al Trabajador reintegrado deberá otorgársele los beneficios del Contrato Colectivo que le fueren aplicables desde la fecha de su separación hasta la fecha en que se requiera su reintegro.

CLAUSULA 89

RESERVA DE DERECHO PAGO DE PRESTACIONES.

HONDUTEL, se reserva el derecho en casos de despido, de hacer entrega inmediata de las prestaciones a aquellos trabajadores que manejen fondos y/o bienes, hasta tanto no se les haya hecho el auditaje respectivo, el que deberá realizarse, durante los treinta (30) días siguientes a la fecha en que el trabajador haya presentado su renuncia o haya sido despedido.

CAPITULO X **SEGURIDAD E HIGIENE**

CLAUSULA 90 **RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES**

En caso de incapacidad por accidente de trabajo, por actividades sindicales debidamente comprobadas por la autoridad de la Empresa ó enfermedad profesional debidamente calificada, según lo establece el Código de Trabajo en su Título V., HONDUTEL pagará al trabajador incapacitado el cien por ciento (100%) de su salario hasta por el término de un (1) año; si el Instituto Hondureño de Seguridad Social cubre alguna parte de este cien por ciento (100%), HONDUTEL únicamente tendrá la obligación de pagar la diferencia, y si quedare incapacitado permanentemente, se regirá por la ley del INJUPEMP.

Asimismo cuando el trabajador debe recibir tratamiento y hospitalización en lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo, HONDUTEL asumirá los gastos de traslado y los que demanden su hospedaje y alimentación, tomando como referencia lo estipulado en la tabla del Reglamento de Viáticos.

Si el trabajador accidentado, estando cubierto o no por el I.H.S.S. y cuya gravedad no puede esperar a ser trasladado a dicho seguro para su inmediata atención, este será ingresado de emergencia al hospital o clínica privada más cercana al lugar del accidente, responsabilizándose HONDUTEL por los gastos incurridos. El trabajador cubierto por el I.H.S.S. estará internado en dicho hospital o clínica mientras dure la emergencia, pudiendo ser trasladado posteriormente al Seguro Social. Las autoridades de HONDUTEL más cercanas tendrán la facultad y obligación de ingresar al trabajador accidentado a dichos hospitales o clínicas, para lo cual la empresa creará un fondo especial en cada una de las ciudades mas importantes de acuerdo a su estructura suficiente para cubrir este riesgo profesional.

En caso de ocurrencia de un riesgo profesional, cuya gravedad amerite tratamiento en el extranjero, HONDUTEL se compromete a pagar los gastos que dicho tratamiento requiera, incluyendo el transporte de ida y regreso y los gastos de estadía, entendiéndose por tal, el tiempo estrictamente necesario durante el cual el trabajador tuviere que permanecer fuera del centro hospitalario, según la característica del riesgo. A su retorno al país, el trabajador deberá presentar la

documentación que justifique los gastos. Previo a determinar el otorgamiento de este beneficio, HONDUTEL solicitará dictamen médico al I.H.S.S. acompañando la misma de una nota que exima de responsabilidad económica al Seguro Social.

Para empleados no cubiertos por I.H.S.S. se aceptará dictamen de Clínica particular, reservándose HONDUTEL el derecho de corroborarlo mediante opinión profesional.

CLAUSULA 91

SEGURIDAD E HIGIENE

HONDUTEL conviene en cumplir con las normas básicas de seguridad e higiene en todos los centros de trabajo y en todos aquellos que se establezcan en el futuro, tanto de su propiedad como en aquellos que contrate, así:

- 1) Mantener en perfectas condiciones las instalaciones sanitarias.
- 2) Proporcionar los Artículos para la higiene personal, como ser: toallas, jabón y papel higiénico en proporción al número de trabajadores en cada centro de trabajo.
- 3) Adecuar los locales de trabajo con la debida ventilación, iluminación y aseo.
- 4) En general, en la medida de sus posibilidades, procurar mejorar el ambiente de trabajo en sus centros de labores.
- 5) Para mantener un aseo adecuado, HONDUTEL instalará servicios sanitarios en la forma siguiente:
 - a) En algunos sectores, por cada diez (10) trabajadores, un servicio sanitario.
 - b) En otros sectores, por cada veinticinco (25) trabajadores un servicio sanitario complementado con sus respectivos urinarios y lavabos.
- 6) Se dotará de los oasis necesarios, según las regulaciones que para tal efecto hagan las comisiones respectivas.
- 7) A cada unidad móvil se dotará de un extinguidor de incendios.
- 8) Construir salidas y escaleras de emergencia en los edificios con más de un (1) piso.
- 9) Integrar Comisiones Departamentales de Higiene y Seguridad con su respectivo Coordinador.

Para efectos de gastos menores, pero que son prioritarios para mantener la seguridad e higiene de algunos centros de trabajo, HONDUTEL autorizará a los jefes departamentales a hacer uso racional y en forma justificada de los fondos fijos rotatorios asignados a cada jefatura departamental, siempre y cuando se enmarquen dentro de su disponibilidad presupuestaria.

El Delegado Sindical y el Jefe de Sección se encargarán de coordinar el contenido de esta cláusula, de común acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene.

Para el cumplimiento de esta cláusula, se integrará una Comisión Nacional de Seguridad e Higiene, con tres (3) miembros por parte del SITRATELH y tres (3) miembros por parte de HONDUTEL, realizando supervisiones cada ocho (8) días.

HONDUTEL contratará a un Médico especialista en Medicina del Trabajo para elaborar un estudio que determine los riesgos profesionales por áreas ocupacionales a que están sujetos los trabajadores de HONDUTEL.

El estudio a que hace referencia esta cláusula servirá de base al Médico Especialista, para establecer con precisión si un trabajador inmediatamente después de haber sido tratado clínicamente padece de una enfermedad profesional o de una enfermedad común.

HONDUTEL a través de la Sección de Higiene y Seguridad Industrial velará por el cumplimiento de las normas de salud ocupacional establecidas en el Código de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Reglamento Interno, los Acuerdos tomados por la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional, Contrato Colectivo y demás legislaciones existentes.

HONDUTEL y SITRATELH se obligan igualmente a velar por que los trabajadores cumplan todas las normas y medidas de seguridad establecidas, además apoyarán las medidas disciplinarias que se deriven del incumplimiento de dichas normas por parte de los trabajadores y jefaturas correspondientes.

CLAUSULA 92

UNIFORMES

HONDUTEL proporcionará a todos los trabajadores de acuerdo a su puesto, todos los implementos de trabajo que se enumeran en la presente cláusula:

- a) TÉCNICOS DE CONMUTACIÓN, MDF, CENTRO DE SERVICIOS Y SERVICIOS TELEMÁTICOS.

Cuatro (4) Uniformes

Dos (2) Pares de Sandalias

b) PERSONAL DE SEGURIDAD INTERNA Y REPETIDORAS

Un (1) Capote
Una (1) Linterna con sus respectivas baterías
Arma de Reglamento con su respectiva munición
Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas

c) PERSONAL DE CONSERJERÍA Y ASEO

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Zapatos
Un (1) Paraguas o un (1) Capote, según sea el caso
Dos (2) Pares de Guantes de Hule
Para el Personal femenino, los uniformes podrán ser traje pantalón o vestido (falda y blusa), según lo deseen.

d) MOTORISTAS

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Un (1) Capote
A criterio de la Comisión adicionalmente a los motoristas de mantenimiento se les podrá asignar un (1) casco de seguridad.

e) OBRAS CIVILES

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Un (1) Casco
Un (1) Capote
La asignación de capote y casco queda a criterio de la Comisión
Adicionalmente a los Carpinteros y Soldadores:
Un (1) par de anteojos de seguridad
Dos (2) delantales

f) MECÁNICOS Y AYUDANTES DE MECÁNICA

Cuatro (4) Uniformes
Tres (3) Overoles
Dos (2) Pares de Botas
En caso que la Comisión considere conveniente podrá sustituirse el overol por una (1) gabacha.

g) ELECTROMECAÁNICA

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Dos (2) Overoles

A criterio de la comisión se les asignará un (1) casco y un (1) capote al personal que lo necesite, debiendo además asignar al Departamento de Electromecánica capotes y cascos para tenerlos en existencia para los trabajos fuera de su área de trabajo.

h) PERSONAL DE CABLES

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Tres (3) Overoles
Un (1) Casco
Un (1) Capote

El Departamento de Mantenimiento mantendrá en existencia mascarillas y botas de hule para uso del personal que lo necesite.

i) PERSONAL DE INSTALACIONES

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Un (1) Capote
Un (1) Casco

j) CELADORES.

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Un (1) Capote
Un (1) Casco

k) MENSAJEROS Y REPARTIDORES DE AVISOS.

Cuatro (4) Uniformes
Dos (2) Pares de Botas
Un (1) Capote

I) PERSONAL DE TRANSMISIÓN Y MANTENIMIENTO DE TELEIMPRESORAS.

Cuatro (4) Uniformes

Al Personal de Transmisión y de Mantenimiento de Teleimpresoras se les asignará adicionalmente:

Dos (2) Pares de Botas

Un (1) Capote

Un (1) Casco

Dos (2) Overoles

El Departamento de Telemática deberá mantener sandalias para el personal que ingrese a esas oficinas.

II)) PERSONAL DE SERVICIOS TELEMATICOS, TELEFONIA NACIONAL E INTERNACIONAL, TESORERIA, RECEPTORIA, TELEGRAFIA, RECLAMOS, UNIDAD DE SERVICIOS, FACTURACION, FINANZAS, RECURSOS HUMANOS, LEGAL, Y ADMINISTRACION.

Cuatro (4) uniformes.

Al personal no mencionado en los incisos anteriores se le dotará de cuatro (4) Uniformes.- Al personal femenino se le dotará de las telas de buena calidad para

Cuatro (4) uniformes, así como el costo de la confección que determine la comisión de uniformes.

m) Al Personal contratado por tiempo definido, HONDUTEL a solicitud de los Jefes inmediatos y a criterio de la Comisión, los dotará de uniformes e implementos de trabajo cuando dichos contratos abarquen seis meses o más.

Dichos uniformes deberán ser devueltos a la finalización del contrato en cualquier condición que se encuentren.

Para los trabajadores de Seguridad Interna que se desempeñen como sustitutos temporales, el Departamento de Seguridad Interna mantendrán en existencia la cantidad que a criterio de la Comisión se considere suficiente, para ser utilizados de acuerdo a las necesidades.

En aquellos lugares donde no haya mensajero se le dará al Telegrafista dos (2) pares de botas y un (1) capote.- Es entendido que los uniformes y las botas se entregarán en el mes de Junio de cada año, estas últimas se entregarán previa

presentación del par anterior deteriorado, los demás implementos se entregarán por una sola vez al año, en caso de no tener uno de estos, deberá acreditar la necesidad de la reposición del Artículo con la presentación del mismo en caso de deterioro.

El trabajador beneficiado con esta cláusula se le dotará de las telas apropiadas dependiendo del área de trabajo y deberá obligatoriamente presentarse a su trabajo con su uniforme, caso contrario incurrirá en falta, la cual está regulada en la cláusula correspondiente.

El color y diseño será seleccionado por la Comisión Bipartita HONDUTEL-SITRATELH.

CLAUSULA 93

PROTECCIÓN A MOTORISTAS Y EMPLEADOS DE TESORERÍA

Cuando ocurriera un accidente automovilístico en el trabajo o por desperfectos del vehículo, HONDUTEL responderá por el motorista y los daños ocurridos. Si el hecho ha ocurrido por culpa del motorista, HONDUTEL se compromete a darle las facilidades para que cubra los gastos ocasionados, para los efectos de esta cláusula HONDUTEL asegurará sus vehículos automotores.

Igualmente HONDUTEL se compromete a proporcionar protección y transporte a los empleados que custodien valores, cuando en cumplimiento de su deber estén obligados a conducir valores de la Empresa, a las diferentes instituciones bancarias, al efecto del caso que lo amerite.

CLAUSULA 94

COMODIDADES PARA VIGILANTES

HONDUTEL construirá habitaciones adecuadas en todos los lugares que existen repetidoras de microondas para alojamiento de los vigilantes.

CLAUSULA 95

LOCALES PARA COMEDORES Y OFICINAS DEL SITRATELH

HONDUTEL, al hacer una nueva construcción, ampliación o reacondicionamiento de edificios, se compromete a acondicionar locales para comedores y cafeterías para sus trabajadores, asimismo un local para la instalación de las oficinas del SITRATELH con su respectivo mobiliario.

Cuando suceda cualquiera de los casos anteriores, el o los representantes sindicales de cada área, están en la obligación de comunicarlo al Comité Ejecutivo Nacional para que este interponga sus buenos oficios y de cumplimiento fiel a esta cláusula.

CLAUSULA 96

REVISIÓN DE REGLAMENTO ESPECIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

HONDUTEL y SITRATELH se comprometen a seguir manteniendo las Comisiones Bipartitas acordadas para el cumplimiento de lo establecido en el presente Capítulo (Higiene y Seguridad)

Asimismo es convenido que la Comisión de Higiene y Seguridad se reunirá a más tardar dentro de treinta (30) días después de la firma del presente Contrato Colectivo, a fin de analizar que condiciones de higiene y seguridad contempladas en este capítulo no fueron consideradas e incluidas en el Reglamento Especial de Higiene y Seguridad, con el propósito de que estas condiciones sean incorporadas al mismo.

También es convenido que esta Comisión revisará dicho reglamento cada año con el propósito de actualizarlo o acondicionarlo de acuerdo a los cambios administrativos, tecnológicos o de cualquier otra índole que en el futuro se presenten en la Empresa.

CAPITULO XI

PRÉSTAMOS Y DONACIONES

CLAUSULA 97

PLAN DE VIVIENDA

En búsqueda de alternativas para resolver el problema habitacional de sus trabajadores HONDUTEL y SITRATELH, harán las gestiones pertinentes ante las Instituciones que se dedican al rubro de la Vivienda.

CLAUSULA 98

PRESTAMOS A SITRATELH

HONDUTEL contribuirá con el desarrollo del SITRATELH en beneficio de todos sus trabajadores afiliados a fin de poder cumplir con los compromisos económicos

que la aplicación de este contrato conlleva transferencia en carácter de préstamo por un monto de MILLON DE LEMPIRAS EXACTOS (Lps.1,000,000.00), que devengará el 1.5% de interés anual cobrados sobre saldo insolutos.- Para la amortización del préstamo se concederá un período de gracia de seis meses, debiendo cancelar el mismo en 24 cuotas mensuales iguales, hasta total cancelación.

Este préstamo será garantizado con las transferencias que HONDUTEL hace al SITRATELH por las aportaciones que los trabajadores cotizan en concepto de cuota sindical.

Es entendido que este préstamo será concedido previo a la firma del convenio respectivo a suscribirse entre HONDUTEL y SITRATELH.

CLAUSULA 99

DONACIÓN ECONÓMICA PARA ASUNTOS CULTURALES

HONDUTEL se compromete a conceder al SITRATELH, la cantidadde QUINIENTOS MIL LEMPIRAS EXACTOS (Lps.500,000.00) anuales, pagaderos en dos partes iguales, en los meses de enero y mayo para que la organización sindical pueda fomentar actividades deportivas, culturales, recreacionales, etc. entre los trabajadores.- Dicho fondo será administrado por el Comité Ejecutivo Nacional del SITRATELH, requiriendo para cada desembolso la presentación y liquidación de los documentos originales del desembolso anterior ante HONDUTEL.- El beneficio de esta cláusula entrará en vigencia a partir del año 2010.

CLAUSULA 100

DONACIÓN PARA EL DIA DEL EMPLEADO DE TELECOMUNICACIONES

HONDUTEL destinará la cantidad de CUATROCIENTOS MIL LEMPIRAS EXACTOS (Lps.400,000.00) una sola vez al año, a partir del dos mil dos, para ser invertidos en todo el territorio nacional, para la celebración del Día del Empleado de Telecomunicaciones, dicha suma será desembolsada totalmente en los primeros días del mes de Abril de cada año.- El SITRATELH se compromete a presentar una liquidación anual de los gastos efectuados ante la Gerencia General de HONDUTEL, dentro de los sesenta días posteriores al desembolso.

CLAUSULA 101

DIRECTORIO TELEFÓNICO

HONDUTEL como administrador del directorio telefónico transferirá al SITRATELH la cantidad de Doscientos Mil Lempiras Exactos (Lps.200,000.00), siempre que las utilidades netas que genera la explotación del directorio sean superiores a esta cantidad; si hay utilidades inferiores a Doscientos Mil Lempiras, se le transferirá el 50% de las mismas.

HONDUTEL se compromete a cooperar estrechamente con el SITRATELH en caso de algún reclamo del Contrato que este suscribirá con la Empresa que vaya a editar el directorio telefónico.

SITRATELH manifiesta que los fondos que perciba por el directorio telefónico se destinarán para beneficio directo e indirecto de sus afiliados y se compromete a permitir que HONDUTEL supervise la forma en que se utilizará los mismos, comprometiéndose además a presentar una liquidación anual a HONDUTEL de los gastos efectuados.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

CLAUSULA 102

REGULACIÓN DE COMISIONES

En las cláusulas donde participen comisiones integradas por HONDUTEL y SITRATELH, habrá un Coordinador por sesión en forma alterna y se levantará un acta de todo lo discutido y aprobado.

Cuando no haya acuerdo en algún caso, éste se elevará a las autoridades superiores de ambas partes, para que en presencia de los integrantes de la Comisión respectiva, discutan y aprueben lo conveniente.

Las convocatorias a sesiones se harán a petición de una de las partes.

En las cláusulas que contemplen comisiones de uniformes, estas participarán en la compra y distribución de los Artículos a que se refieren.

Cuando hubieren Artículos que distribuir, la Comisión se integrará con el mínimo de personas posibles, de acuerdo a la necesidad del momento. Las Comisiones respectivas elaborarán el reglamento que regule el desarrollo de sus actividades, debiendo ser aprobado por las autoridades superiores de HONDUTEL y SITRATELH.

Ninguna Comisión tendrá facultades de tomar decisiones en forma unilateral.

CLAUSULA 103

ASISTENCIA DEL SITRATELH EN SESIONES DE JUNTA DIRECTIVA DE HONDUTEL

En aquellos asuntos que por su naturaleza incidan en forma directa o indirecta en la relación obrero-patronal, la Gerencia General invitará en calidad de observador a un representante del SITRATELH, con derecho a voz para que asista como tal en la discusión de los mismos, a cuyo efecto la agenda a tratar en cada sesión deberá hacerse previamente del conocimiento del SITRATELH.

CLAUSULA 104

PARTICIPACIÓN DEL SITRATELH EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS

HONDUTEL se compromete a integrar a un representante del SITRATELH en los equipos de proyectos de ejecución, con el propósito de que este, como representante de los trabajadores pueda hacer las observaciones pertinentes en beneficio de los intereses de la Empresa. Así mismo se compromete a destinar por lo menos un treinta (30%) por ciento de sus ingresos para implementar su crecimiento operacional sin menoscabo de lo presupuestado y aprobado por el Congreso Nacional.

CLAUSULA 105

ACCESO DE DIRIGENTES SINDICALES A OFICINAS E INSTALACIONES DE HONDUTEL

Para comprobar el cumplimiento de este Contrato Colectivo y con el fin de entrevistar a cualquier trabajador en conflicto laboral o a la autoridad respectiva que le corresponda resolverlo, los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, Seccionales, Subseccionales y Delegados debidamente acreditados ante HONDUTEL, se les concederá permiso para que ingresen a las oficinas de la Empresa. Asimismo, se le concederá permiso al Tribunal de Justicia, Fiscalización y Vigilancia para que

ingresen en horas laborales a resolver asuntos relacionados con las funciones de dicho Tribunal contenidas en los Estatutos de la Organización Sindical, observando las medidas de seguridad establecidas, notificándolo en forma verbal o por escrito ante el Jefe de la Unidad respectiva. La ausencia o renuencia del Jefe no impedirá entrevistar al trabajador.

CLAUSULA 106

COMISIONES INTERNACIONALES

Cuando HONDUTEL sea invitado a cónclaves internacionales patrocinados por la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) o sus organismos, la Organización del Trabajo (O.I.T.), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (U.I.T.) y COMTELCA u otras organizaciones similares que traten aspectos laborales, HONDUTEL se compromete a incluir en su delegación participante, a un (1) representante del SITRATELH.

CLAUSULA 107

NORMATIVAS DE APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

La Empresa para la correcta aplicación de las cláusulas contenidas en el presente Contrato Colectivo, designará una Comisión con las áreas involucradas en la aplicación de este contrato para que elaboren las normas necesarias de aplicación, las cuales una vez finalizadas; se someterán a discusión con el SITRATELH para su correcta ejecución, estas normas deberán estar aprobadas a más tardar noventa (90) días después de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 108

IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

La impresión del Contrato Colectivo se hará por cuenta de HONDUTEL, y el tamaño y forma será regulado por el SITRATELH, dotando al mismo de un número suficiente para todos los trabajadores. Además HONDUTEL se compromete a realizar dicha impresión en un plazo no mayor de dos (2) meses después de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 109

CONTRATACIÓN DE ASESORIA PARA SITRATELH

HONDUTEL para asegurar la transparencia en su administración, amplitud de conocimiento y para coadyuvar en la economía del SITRATELH se compromete a la

contratación de tres (3) asesores en materia lega, técnica y financiera los que serán propuestos por SITRATELH.

CLAUSULA 110

DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

HONDUTEL y SITRATELH convienen que el presente Contrato Colectivo entrará en vigencia a partir del 01 de Enero de 2010 y durará hasta el 31 de Diciembre del año 2012, es decir que tendrá una duración de tres (3) años.

Por la Empresa

Por el Sindicato

Ing. Jorge Augusto Aguilar
Coordinador
Hondutel

Orlando Mejia Tercero
Coordinador
Sitratelh