

**MEMORIAL RESPETUOSO
CELEBRADO ENTRE
INSTITUTO DE LA PROPIEDAD
Y EL
SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS
DEL INSTITUTO DE LA PROPIEDAD**

I.P.

SIEPIP



**Vigente del 27 de Abril del 2013
al 27 de Abril del 2016**

**Por el respeto al derecho de la libre Sindicalizacion
Sindicalmente Unidos
! Hasta la Victoria Siempre ;**

**PRIMER MEMORIAL RESPETUOSO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO
DE LA PROPIEDAD (I.P.) Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS
DEL INSTITUTO DE LA PROPIEDAD (SIEPIP)**

RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES

CAPITULO PRIMERO

**RELACIONES ENTRE EL INSTITUTO DE LA PROPIEDAD (IP) Y EL
SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICO DEL INSTITUTO
DE LA PROPIEDAD (SIEPIP)**

ARTICULO No. 1: El Instituto de la Propiedad (I.P.) reconoce al Sindicato de empleados públicos del Instituto de la Propiedad (SIEPIP) como el Representante del interés laboral de los Empleados Públicos de la Institución y afiliados al SIEPIP para el estudio mejoramiento y defensa de sus derechos económicos, sociales y culturales así mismo se compromete a tratar con los representantes del sindicato que conforman la Junta Directiva Central, Juntas Directivas Seccionales y voceros presidente de las Sub Seccionales a nivel nacional debidamente acreditados, los conflictos individuales y colectivos que se deriven de la aplicación de las Leyes y Reglamentos pertinentes, Convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) ratificados por la República de Honduras y el Presente Memorial Respetuoso, en cuanto a los trabajadores públicos Nombrados por Acuerdo.- Sin perjuicio de la competencia y facultades dadas por la ley a la administración del Instituto de la Propiedad

El Sindicato de empleados publicos del Instituto de la Propiedad SIEPIP, reconoce que la administracion del Instituto de la Propiedad IP es potestad de los funcionarios que estan al frente de la misma y por lo tanto todas las ordenes que estos emitan de acuerdo a la ley deberan ser acatadas, en consecuencia no interferira en las desiciones administrativas del IP.

ARTICULO No. 2: El presente memorial respetuoso, contiene las solicitudes de interes general de sus afiliados SIEPIP o las sugerencias encaminadas a mejorar la organizacion administrativa, o los metodos de trabajo del Instituto de la Propiedad.

ARTICULO No.3: Las partes signatarias se comprometen a realizar todo lo - que este a su alcance, para conservar y mejorar las relaciones entre ellas,

igualmente a desempeñar el máximo de su eficiencia y responsabilidad en el desarrollo de las labores que a cada una de ellas corresponda a efecto de colaborar en forma vigorosa y continuada al desarrollo económico del País.

ARTICULO No. 4: El presente memorial respetuoso beneficia y es aplicable únicamente a los empleados Públicos del Instituto de la Propiedad afiliados al Sindicato de Empleados Públicos del Instituto de la Propiedad (SIEPIP).

ARTICULO No. 5 : Las partes se comprometen a respetarse mutuamente en el cumplimiento de las atribuciones que le competen en el ejercicio de sus actividades.- El I.P. y el SIEPIP no asumirá ninguna actitud discriminatoria, ni tomara represalias contra ningún empleado publico o funcionario del I.P., por sus concepciones filosoficas, ideológicas, políticas y religiosas.

ARTICULO No. 6: El I.P. y el SIEPIP, declaramos que hacemos nuestro , el principio universal de estabilidad laboral; así mismo reafirmamos la preeminente obligatoriedad del precepto constitucional y legal.

ARTICULO No. 7: El I.P. proporcionara en la medida de sus capacidades los servicios de fotocopiado, telefonía fija, correspondencia y transporte en (Tegucigalpa, MDC) al sindicato para las asambleas que celebren los últimos Viernes de cada mes.- Durante las mismas el I.P., podrá impartir cursos de capacitación a los trabajadores previamente concertados con el SIEPIP las fechas, lugares y duración.

ARTICULO No. 8: Ninguno de los empleados Públicos del Instituto de la Propiedad podrá ser obligado a cumplir funciones que esten fuera de su competencia de acuerdo a la naturaleza de su respectivo cargo o función o bien las dispuestas en su correspondiente acuerdo de nombramiento o su perfil de su cargo o que implique esfuerzos que superen de sus capacidades físicas y mentales o que conlleven circunstancias degradantes para su persona o categoría.- Ningún funcionario o empleado podrá ejercer coacción para obtener de los empleados del Instituto de la Propiedad I.P. la prestación de servicio de orden personal; no obstante, excepcional-

mente la institución podrá asignar determinadas tareas o funciones para el mejor funcionamiento del Instituto.

ARTICULO No. 9: En cuanto a las prestaciones existentes o que puedan existir en virtud de la ley, reglamento, memorial respetuoso, contrato individual, que favorezcan mas al empleado publico del Instituto de la Propiedad IP que el presente memorial respetuoso, se aplicaran aquellos que otorguen mayor beneficio al empleado publico.

ARTICULO No. 10: El traslado de los empleados públicos del Instituto de la Propiedad IP en cuanto a lugar o domicilio de prestación de servicios sera a solicitud del empleado publico. Se exceptúa a aquellos cuya naturaleza del cargo o función le implique la realización de sus labores en lugares o domicilios distintos a su contratación.

ARTICULO No. 11: Los miembros de la Junta Directiva Central y Seccionales del Sindicato y demás directivos sindicales, no podrán ser objeto de traslado de su sede si no es con su consentimiento. El SIEPIP entregara al I.P. el listado de los miembros que integran la Junta Directiva Central, Seccionales, Sub-Seccionales y delegados, para su conocimiento y observancia del párrafo precedente.

CAPITULO SEGUNDO QUEJAS Y RECLAMOS

ARTICULO No.12: Se establecen los siguientes niveles jerarquicos, para la mediacion y concilia-

cion en cuanto a quejas y reclamos de parte de los afiliados que se presenten en los diferentes centros de trabajo:

- 1.-El Presidente de la sub seccional, con el jefe inmediato.**
- 2.-El Fiscal y Presidente de la Junta Directiva Seccional o cualquier miembro de la misma en ausencia de este, con el Jefe inmediato del Departamento y posteriormente con el Señor Director.**
- 3.-El Fiscal y Presidente o cualquier otro miembro en ausencia de estos, de la Junta Directiva Central, ante los Directores, Secretaria Ejecutiva del Instituto de la Propiedad.**
- 4.-El Fiscal y Presidente o cualquier otro miembro en ausencia de estos, de la Junta Directiva Central, ante el Consejo Directivo del I.P. en caso de incumplimiento del presente memorial respetuoso y asuntos institucionales de competencia del Consejo Directivo.**

En cada una de estas etapas se levantara el acta correspondiente firmada por ambas partes. En el caso de que un jefe o autoridad se negare injustificadamente a discutir el reclamo que le corresponde de la misma se considera agotada.

La presente disposición es sin perjuicio de los procedimientos establecidos en el reglamento de personal vigente para la tramitación de las peticiones en mejoramiento y reclamo.

ARTICULO No. 13: Las quejas y reclamos, deberán presentarse por escrito por el empleado afec-

tado, ante el presidente de la sub seccional, dentro del plazo máximo de tres (3) días o ante la Junta Directiva Seccional, en el plazo máximo de tres (3) días y este a su vez a la Junta Directiva Central en el plazo máximo de cinco (5) días; las quejas y reclamos expresaran concretamente los hechos y consideraciones legales en que la fundamenten. Una vez presentada ante las autoridades competentes por medio de la Junta Directiva Central, dentro de los cinco (5) días siguientes, el I.P. y el SIEPIP tomaran acuerdo para la solución del caso.

ARTICULO No. 14: El I.P. se comprometé a no hacer las amonestaciones por faltas y adjuntarlas en los expedientes, sin previa comprobación de las mismas y según acta de descargos de audiencias efectuadas dentro de un plazo de 30 días siguientes de la falta, donde el empleado presentara los medios de defensa que considere oportuno. Si procede la amonestación se dará copia al empleado afectado y al Sindicato. La reincidencia se entenderá que existe cuando hubiera cometido una infracción menos grave en 2 ocasiones en un periodo de 6 meses, Después de ese tiempo comenzara un nuevo procedimiento de acuerdo al reglamento de personal vigente.

ARTICULO No. 15: El I.P. a través de la Inspección General, se compromete a citar con veinticuatro (24) horas de anticipación, mediante la entrega de la respectiva cedula, que contendrá los cargos formulados contra el empleado o funcionario denunciado.

CAPITULO TERCERO NORMAS DE PROTECCION

ARTICULO No.16: Los empleados miembros de la Junta Directiva Central y los designados para ejercer cargos sindicales en las federaciones y confederaciones, desde su elección hasta doce meses después de cesar en sus funciones no podrán ser despedidos, sin causa justificada.

ARTICULO No.17: El IP se compromete a brindar la asistencia legal primaria a sus empleados afiliados al SIEPIP cuando sean detenidos, encarcelados o procesados, por delitos cometidos por los mismos o provocados por terceros durante la comprobada prestación de sus servicios, sea en jornadas ordinarias o extraordinarias de trabajo, siempre y cuando el empleado o trabajador no se encuentren en estado de embriaguez o bajo la acción de algún estupefaciente, o a causa de su negligencia. La asistencia legal primaria se hará a través de la Dirección Legal del IP.

ARTICULO No. 18: El IP procederá a la destitución inmediata de cualquier funcionario, empleado o trabajador que cometa actos de corrupción en perjuicio de los particulares, la Institución o el Estado. Así mismo el SIEPIP e IP se compromete a no defender a ninguno de los empleados o trabajadores, a quienes se les compruebe fehacientemente sustracción de bienes del Estado, aprovechamiento impropio de los mismos, delitos y otras faltas consideradas como graves en la Legislación Hondureña.

CAPITULO CUARTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO No. 19: La jornada diurna de trabajo, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana; la jornada ordinaria nocturna de trabajo, no excederá de seis (6) horas diarias de trabajo y de treinta (30) horas a la semana.

ARTICULO No. 20: El tiempo inactivo de los trabajadores dentro de los centros de trabajo en horas laborables por falta de materiales o equipo de trabajo y por causas imputables a la Institución, se considera como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de pagos de salarios.

ARTICULO No. 21: La hora de entrada en las unidades de trabajo de campo es a las 7:00 a.m. y de salida a las 3:00 p.m., de Lunes a Viernes dentro de la ciudad donde labora y de Lunes a Domingo cuando se trabaje fuera de la ciudad con sus respectivos viáticos y se otorgara días compensatorios por Sábados y Domingos trabajados; y en las unidades administrativas donde no hay personal de campo es de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Se considera llegada tardía el ingreso al centro de trabajo después de seis minutos de la hora establecida para el comienzo de las labores.- Las llegadas tardías se deberán computar al final de cada mes calendario, y serán acumulables hasta 120 minutos en el mes; después de estos se aplicaran las sanciones correspondientes establecidas en el reglamento de personal vigente, sin perjuicio de las medidas de control que se consideren pertinentes de parte de la Dirección Gene-

ral de Recursos Humanos.

ARTICULO No.22: El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los limites de la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada de acuerdo a la ley; o en su defecto se efectuara con tiempo compensatorio.

CAPITULO QUINTO DEL ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL

ARTICULO No. 23: El IP cuando ocurran vacantes llenara tales plazas asi: Los empleados públicos del departamento donde ocurra la vacante tendrán derecho a aspirar al puesto vacante de forma preferencial.- Los interesados por si mismos o por medio del Sindicato podrán pedir que se le adjudique la plaza respectiva a la Dirección General que corresponda. A excepción de los cargos sometidos a regimen de carrera según lo dispuesto en la ley de propiedad.,sin perjuicio de lo que establecen las normas generales de presupuesto y demás leyes aplicables.- Se exceptúan de la presente disposición aquellos cargos que por naturaleza sean potestad del nombramiento de la administración superior.

ARTICULO No. 24: La plaza se adjudicara al empleado que presente el mejor Currículum entendiéndose que también cuente con capacidad, rendimiento, experiencia, conocimiento y formación profesional de acuerdo a las necesidades o perfil de la vacante, en todo caso la adjudicación de la plaza sera realizada por la Dirección General, Secretaria Ejecutiva o Consejo Directivo, respectivamente

Se exceptua de la presente disposicion aquellos cargos que por su naturaleza sean potestad de nombramiento de la administracion superior

ARTICULO No. 25: El IP se compromete a continuar contratando aquellos empleados que han venido laborando bajo esta modalidad y que se hayan desempeñado de manera eficiente.- De contar con la disponibilidad presupuestaria podria otorgarsele la categoria de acuerdo sin contravenir las disposiciones presupuestarias vigentes.

CAPITULO SEXTO
VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS,
DESCANSOS Y FERIADOS

ARTICULO No. 26: El IP concederá a sus empleados afiliados al SIEPIP, vacaciones anuales remuneradas de acuerdo a lo establecido en el articulo 44 del reglamento de personal vigente, Los valores que por la aplicación de este acuerdo correspondan se pagaran conjuntamente en el mes que cause del periodo de vacaciones correspondiente. Se gozaran los días de vacaciones bajo las siguientes regulaciones:

- a) Después de 1 año de servicio continuo 13 días hábiles.**
- b) Después de 2 años de servicio continuo 16 días hábiles.**
- c) Después de 3 años de servicio continuo 20 días hábiles.**
- d) Después de 4 años de servicio continuo 24 días**

hábiles.

e) Después de 5 años de servicio continuo 28 días hábiles.

f) Después de 6 años o mas de servicio continuo 33 días hábiles.

Los días de vacaciones adicionales a los establecidos al artículo 44 del Reglamento de personal vigente se gozaran sin derecho a remuneración.

ARTICULO No. 27: El IP elaborara un calendario en el que se consignara la fecha en que sus empleados gozaran de sus vacaciones durante el año inmediato siguiente y lo pondrá en conocimiento al Sindicato, el primero de Noviembre de cada año.

ARTICULO No. 28: Si durante el disfrute de sus vacaciones el empleado se enfermase o se accidentase, la enfermedad o accidente interrumpirá el periodo de vacaciones cuando la incapacidad finalice De acuerdo a lo que establece la Ley.

ARTICULO No. 29: El IP, concede permiso a tiempo completo con goce de sueldo a los miembros (Presidente, Vice-Presidente, Secretaria General, Secretario de Finanzas, Secretario de Actas, Fiscal, Secretario de Formación y Secretaria de Asuntos Femeninos), que integran la Junta Directiva Central del Sindicato de Empleados Públicos del Instituto de la Propiedad SIEPIP, mientras duren en sus funciones en el periodo para el cual fueron electos; así mismo a sus miembros representantes en Federaciones y Confederaciones y a los Presidentes de las Seccionales por el solo acto de intervenir en la

solución de quejas, resoluciones y conflictos; en caso de que fuere necesario y debidamente justificado el Presidente de la Central solicitara al Jefe de la Dependencia donde labora, permiso para que otro miembro de la Junta Directiva Seccional realice funciones fuera o dentro del centro de trabajo. Para el cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo la Junta Directiva Central del SIEPIP, deberá acreditar formalmente el listado de los miembros que la integran legalmente inscrita en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para desempeñar sus funciones sindicales a la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTICULO No. 30: El IP, concede el permiso con goce de sueldo sin derecho a viáticos de parte de la Institución, al empleado, que fuere electo o designado por la Junta Directiva Central del SIEPIP para representar con su debida justificación a la organización sindical en cursos o seminarios dentro o fuera del País.

ARTICULO No. 31: El IP concederá permiso con goce de sueldo:

- a) Hasta por 10 días laborables, para los funerales de la esposa o compañera de hogar, esposo o pañero de hogar, hijos, hermanos, padres y abuelos del empleado, si el deceso o entierro ocurriera fuera del domicilio del centro de trabajo, el permiso sera hasta de 12 días laborables.**
- b) Para atender los funerales de cualquier pariente del empleado comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad que no sean los enunciados en el párrafo anterior, el permi-**

so con goce de sueldo se concederá hasta por 3 días laborables.

c) Por matrimonio se concederá al empleado 7 días hábiles de licencia con goce de sueldo.

d) En caso de enfermedad de sus padres, abuelos (as), hijos o hijas, esposo o esposa, compañero o compañera de hogar, hermanos o hermanas se concederán hasta 8 días hábiles.

La enfermedad y la necesidad del cuidado del paciente la determinara el medico tratante y refrendada por el IHSS, y debera notificar al Jefe inmediato. Para acreditar lo anterior al empleado debe presentar ante la Dirección de Recursos Humanos la copia fotostática de la certificación del "Acta de Defunción", la Constancia o la Certificación del acta de matrimonio respectivamente; junto a su original para efectos de cotejo dentro del termino de hasta 3 días laborables contados a partir de la fecha en que el empleado se reintegre a sus labores.

e) También se concederá permiso con goce de salario en caso de calamidad domestica tales como, incendio, inundaciones, derrumbe, huracanes, terremotos epidemias y otros hechos análogo debidamente comprobados que afecten directamente su hogar, estos permisos se otorgaran hasta 12 días calendario.

ARTICULO No. 32: Los empleados podrán gozar de un permiso con goce de sueldo para asistir a sus clases hasta 2 horas diarias, siempre que acredite con el respectivo documento de matricula que necesite **INELUDIBLEMENTE** dicho tiempo.

En tal caso el empleado queda obligado a presentar los resultados de la clase o las clases para los que le fue concedido el permiso, en caso contrario este le

con las regulaciones establecidas por la Dirección General de Recursos Humanos, según el artículo 57 inciso e) del reglamento del IP.

ARTICULO No. 33: El IP concede permiso con goce de sueldo a todos los empleados sindicalizados que realicen su Servicio Social o Practica Profesional de estudios secundarios o universitarios en la misma Institución y permiso sin goce de sueldo a los que la realicen fuera de la misma.

* **ARTICULO No. 34:** El IP concederá una hora de permiso a todos los empleados sindicalizados, con el objeto de asambleas extraordinarias en cuyo caso el Sindicato presentara la convocatoria al respectivo jefe inmediato de los empleados de la Dirección General. Es entendido que el permiso aquí referido incluye el transporte al lugar de la sesión del Sindicato.

ARTICULO No. 35: Toda empleada en estado de gravidez, tendrá derecho a un descanso forzado de cuarenta y tres (43) días antes y cuarenta y tres (43) días después del parto, su remuneración se hara de acuerdo a lo establecido en la ley y el reglamento del IHSS. El periodo de lactancia tendrá una duración de seis (6) meses durante el mismo la empleada tendrá derecho dentro de sus jornadas de trabajo a la licencia de una (1) hora y media diarias.

ARTICULO No. 36: Para los efectos de justificación de inasistencias por enfermedad tendrá plena

**validez las certificaciones medicas extendidas por
médicas particulares, y después de tres dias de in-
capacidad deberan ser refrendadas por el IHSS
mas cercano, dentro del plazo legal establecido.**

**ARTICULO No. 37: Los empleados del IP gozaran
de 2 dias de descanso por cada 5 de trabajo, estos
seran preferentemente los Sábados y Domingos, si
trabajaren durante los dias de descanso o los dias
feriados o de fiesta Nacional se pagaran de confor-
midad a la Ley o con tiempo compensatorio, sin
perjuicio del derecho del empleado a gozar de des-
canso de otro periodo igual durante la semana; se
excluye del beneficio de esta clausula, al personal
de vigilancia, debido a que están sujetos a jornadas
diferentes a las ordinarias previamente establecidas.**

**ARTICULO No. 38: Para los efectos de Ley, se con-
sideran dias feriados o de fiesta Nacional los sigui-
entes:**

- a) Uno (1) de Enero**
- b) Tres (3) de Febrero**
- c) Catorce (14) de Abril**
- d) Miercoles, Jueves y Viernes de semana santa**
- e) Uno (1) de Mayo**
- f) Quince (15) de Septiembre**
- g) Tres (3), doce (12) y veintiuno (21) de Octubre**
- h) Veinticinco (25) de Diciembre**

**Se reconoce asi mismo como asuetos y por consigui-
entes dias inhábiles las siguientes fechas:**

- i) Veinticinco (25) de Enero (solo personal femenino)**
- j) Veintisiete (27) de Octubre (Fundación de SIEPIP)**
- k) El IP reconoce como su dia de Fundación el 29 de
Junio, para la celebración de actividades propia de
dicha fiesta.**

En caso de que algunos de estos feriados y asuetos resulte ser un día inhábil, el feriado se tomara el día hábil siguiente, exceptuando el día 3 de Febrero.

ARTICULO No. 39: El IP concedera permiso sin goce de salario hasta por un periodo de un año y prorrogable hasta por un año mas. El trabajador no perdera su derecho de antigüedad durante el transcurso de este lapso, de acuerdo a lo establecido en el artículo No. 57, inciso "d" del reglamento de personal vigente.

CAPITULO SEPTIMO **HIGIENE Y SEGURIDAD**

ARTICULO No. 40: El IP se obliga a proporcionar una vez por año los uniformes e instrumentos necesarios para que sus empleados y trabajadores puedan desempeñar sus funciones con eficiencia.

El personal que gozara de estos beneficios son los siguientes:

- 1.-Vigilantes: Un capote, dos camisas, una linterna de mano, baterías.**
- 2.- Motoristas: Dos camisetetas**
- 3.- Aseadoras: Dos gabachas, dos pares de guantes.**
- 4.- Personal técnico que trabaje en campo: Capotes, botas de trabajo (burros), esta compra de hará de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.**
- 5.- Mecánicos: Dos overoles, dos pares de guantes, lentes protectores.**
- 6.- Personal de mantenimiento: Dos overoles**
- 7.- Personas de toma de registro y archivos de todas las direcciones: Dos gabachas, mascarillas, guantes.**
- 8.- Personal de Laboratorio, reproducción e Imprenta:**

Estos implementos se daran una vez al año.-A excepcion de los guantes, mascarillas, baterias ya que se considera material desechable.- Para el cumplimiento de este articulo se formara una comision bipartita (SIEPIP-IP).

CAPITULO OCTAVO SALARIO Y OTRAS ASIGNACIONES

ARTICULO No. 41: El IP se compromete a pagar los salarios de sus empleados y trabajadores el veinte (20) de cada mes . Y a enviar la respectiva informacion y las planillas al Ministerio de Finanzas antes del diez (10) del mes que corresponda al pago al mismo tiempo el IP se compromete a efectuar previa autorización del sindicato, las deducciones de las cuotas ordinarias y extraordinarias que correspondan al SIEPIP.

ARTICULO No. 42: Los empleados y trabajadores que el IP envíe a realizar labores fuera de su domicilio recibirán los viáticos de acuerdo a la Ley.

ARTICULO No. 43: El IP se compromete a realizar un estudio de factibilidad para otorgar un seguro medico para todos los trabajadores afiliados al SIEPIP.

ARTICULO No. 44: El IP pagara a los beneficiarios inscritos en el expediente laboral o en su defecto a sus herederos legales como indemnización por muerte de un trabajador afiliado al SIEPIP que se en-

cuenta activo en sus funciones, el 100% o la cuantía que le pudiese corresponder en caso de tener obligaciones pendientes de sus prestaciones laborales. En caso de que no existan beneficiarios se exigirá la presentación de la declaratoria de herederos por parte del juzgado correspondientes. El SIEPIP se compromete actualizar la información de sus afiliados al menos una vez al año.

ARTICULO No. 45: En caso de terminación injustificada de la relación de trabajo por parte del patrono, el IP se compromete a pagar todas las prestaciones e indemnizaciones laborales que correspondan al trabajador hasta un máximo de 25 años laborados.

ARTICULO No. 46: El IP se compromete a tener en los centros de trabajo botiquines médicos, con el objeto de proporcionar los primeros auxilios en caso de accidentes; dichos botiquines estarán a cargo de la persona que designe el jefe de personal de cada centro

ARTICULO No. 47: El IP proporcionara anualmente la cantidad de Cuarenta mil lempiras (40,000) para actividades deportivas al sindicato, esta cantidad deba incluirse a partir del presupuesto del año 2014.

ARTICULO No. 48: Una vez firmado el presente Memorial Respetuoso, el IP entregara al sindicato TRES-CIENTOS CINCUENTA EJEMPLARES DEL MISMO, su impresión se hará previa revisión conjunta por las partes signatarias y ademas entregara una copia del mismo para los efectos de Ley a la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social por cualquiera de las partes.

ARTICULO No. 49: El IP y el SIEPIP se comprometen a presentar una lista de (3) aspirantes cada uno, que reúnan los siguientes requisitos, para ser seleccionados a participar a las becas, cursos o seminarios que a nivel nacional o internacional se lleven a cabo y en las cuales el IP tenga participación. Las personas propuestas deberán ser empleados laborantes de la dependencia cuya invitación ha sido dirigida, como así mismo estar desempeñando las labores relacionadas con el campo de que se trate el evento; se exceptúa de la anterior disposición los eventos en los cuales los temas a tratarse sean los encaminados a la toma de decisiones sobre políticas a implementar para la buena marcha de la Institución. El IP en conjunto con el SIEPIP seleccionará dentro de la lista de los aspirantes a los empleados más idóneos para su participación en el evento.

ARTICULO No. 50: El IP deducirá mensualmente del salario de los empleados afiliados al SIEPIP, las cuotas ordinarias y extraordinarias que se acordasen.

Las sumas deducidas se entregarán al sindicato mediante cheques o SIAFI en un término no mayor de 15 días después del pago del salario, adjuntando el listado correspondiente de dichas deducciones.

CAPITULO NOVENO MEJORAS SALARIALES

ARTICULO No. 51: El IP se compromete juntamente con el SIEPIP a proceder una vez al año a la revisión de puestos y salarios de todos los empleados públicos y trabajadores que laboran para la

institucion y que hayan obtenido un grado academico superior al que tuvo al momento de ingresar a la Institución, siempre y cuando existan las plazas vacantes.

ARTICULO No. 52: El IP se compromete al pago de las vacaciones de todos los trabajadores regidos por el reglamento de personal vigente bajo la modalidad de acuerdo, en la forma que se establece en el párrafo tercero del Artículo No. 26 del presente memorial.

ARTICULO No. 53: El empleado publico afiliado al SIEPIP que cumpla o que haya cumplido cinco años consecutivos laborando por acuerdo para el Instituto de la Propiedad, se le pagaran quinquenios conforme a los que se les paga a los empleados públicos, estos se pagaran conforme a los años de servicio, hasta 2 quinquenios acumulados para aquellos empleados que hayan cumplido sus diez o mas años de servicio.

El beneficio se establece de acuerdo al dictamen emitido por la Secretaria de Finanzas en la cantidad de L.250.00 (Doscientos Cincuenta Lempiras Exactos) por quinquenio y automáticamente sera incorporado al salario mensual del beneficiado y se hará efectivo a partir del mes de Mayo del año 2013, según el dictamen final emitido por la Secretaria de Finanzas, cada cinco años que cumpla el afiliado.

ARTICULO No. 54: El IP se compromete a pagar Ajuste Salarial anualmente a todos los empleados públicos del Instituto de la Propiedad tomando como punto de partida el ajuste que le otorgue el Go-

bierno de la República de Honduras a todos los Empleados Público del Gobierno Central, para lo cual deberán realizarse las modificaciones presupuestarias correspondientes ante la Secretaria de Finanzas.

ARTICULO No. 55: El IP comenzara a reunirse con el Sindicato para iniciar la socialización del Manual de Clasificación de Puestos y Salario, Evaluacion de Desempeños que demanden la moderna y eficiente administración de recursos humanos dentro de los 60 días siguientes contados a partir de la fecha de la firma del presente Memorial Respetuoso y ambos (SIEPIP-IP) se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de dichos instrumentos.

ARTICULO No. 56: El reclutamiento y selección de personal y la asignación de salario se sujetaran a las normas y procedimientos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios previstos anteriormente.

La violación de esta norma, dará derecho al trabajador afectado a formular los reclamos pertinentes de nivelación, y el IP resolverá de conformidad a la Ley exceptuandose aquellos casos que presenten dificultades en el reclutamiento y selecciones del personal por tratarse de puestos cuyos requisitos de ingreso sean muy exigentes o no hubiese personal dispuesto a aceptar los puestos vacantes.

CAPITULO DECIMO **DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO No. 57: A partir de la entrada en vigencia del presente Memorial Respetuoso, el IP y el SIEPIP se comprometen a cumplir las disposiciones aprobadas del presente Memorial respetuoso y las

y las actas que se suscriban en lo sucesivo.

ARTICULO No. 58: El presente Memorial Respetuoso tendrá duración de tres años (3) y entrara en vigencia tres (3) dias después de la fecha de firma del mismo. Vigencia que sera efectiva aunque se cambie de nombre o estructura el SIEPIP, por lo que continuara la relación de los empleados, trabajadores y organización sindical, en las mismas condiciones o mientras y después de que la organización sindical pueda modificar su nombre para los efectos correspondientes.

En el caso de que el IP se convierta por Ley en una nueva institución la organización sindical podrá gestionar la ratificación del presente Memorial Respetuoso con las nuevas autoridades correspondientes.

El SIEPIP notificara (6) seis meses antes de su vencimiento ante el IP la expiración del mismo, en caso contrario quedara vigente hasta una nueva solicitud y aprobación de nuevo Memorial Respetuoso.

ARTICULO No. 59: Las solicitudes contenidas en el presente Memorial Respetuoso no podrán contravenir lo establecido en las disposiciones generales del Presupuesto General de la República, que anualmente aprueba el Congreso Nacional.

ARTICULO No. 60: Se entiende por Disponibilidad Presupuestaria aquellos recursos públicos contenidos en las Disposiciones Generales del Presupuesto de la República, aprobados anualmente para el Instituto de la Propiedad.- Dichos recursos deben permitir lograr los objetivos institucionales para lo que han sido consignados en el presupuesto institucional

como condición necesaria para su utilización.- Esta disposición se aplica en consonancia a lo dispuesto en los Artículos No. 76 de la Ley General de la Administración Pública y No. 43 de su respectivo Reglamento.

ARTICULO No. 61: La Administración y uso de las cuotas ordinarias y extraordinarias que por concepto de deducciones se efectúen a los miembros afiliados al SIEPIP, sera de responsabilidad única y exclusiva de la organización sindical.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

FOLIO N. 13

En fe de la cual firmamos el presente Memorial Respetuoso en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil trece.

Lic. Hugo Eduardo Lasquea
LIC. HUGO EDUARDO LASQUEA
Presidente del Consejo Directivo
Instituto de la Propiedad IP



Jak Melemurarte V.
JAK MELEMURARTE V.

Presidente del Sindicato de Empleados Públicos del Instituto de la Propiedad SIEPIP



JUNTA DIRECTIVA CENTRAL

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1.- JAK MELEM URIARTE | Presidente |
| 2.- MARLON MATUTE | Vice Presidente |
| 3.- LILI ARAICA | Secretaria General |
| 4.- DANY LOURDES TREJO | Secretaria de Actas |
| 5.- ALEX LARA | Tesorero |
| 6.-MARGARITA RODRIGUEZ | Secretaria de
Asuntos Femeninos |
| 7.- ATILIO A. UCLES | Secretario
de Formacion |
| 8.- PABLO SANTOS | Fiscal |

Tegucigalpa, M.D.C., 16 de mayo de 2013.

VILMA E. ZELAYA FERRERA
Secretaria Administrativa

31 M. 2013

**SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

CONSTANCIA

La suscrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, **HACE CONSTAR:** Que a folio 75 del Tomo XV del Libro de Registro de Contratos Colectivos, se encuentra el Asiento que literalmente dice: Registro No.2310. **PRIMER MEMORIAL RESPETUOSO**, celebrado entre el **INSTITUTO DE LA PROPIEDAD (IP)** y el **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE LA PROPIEDAD (SIEPIP)**, firmado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los 24 días del mes de abril del dos mil trece, consta de sesenta y un (61) artículos; de acuerdo al artículo cincuenta y ocho (58), tendrá una vigencia de tres (3) años, y entrará en vigencia tres (3) días después de la fecha de la firma de la misma.- Registro autorizado mediante Providencia de fecha trece de mayo del dos mil trece, dictada por la Dirección General del Trabajo, Tegucigalpa, M.D.C., 13 de mayo de 2013. **Firma y Sello, NAPOLEÓN ACEVEDO GRANADOS,** Jefe del Departamento de Contratos Colectivos."

Extendida la presente en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los dieciséis días del mes de mayo del dos mil trece.

VILMA ZELAYA FERRERA
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

31 M. 2013