GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CERTIFICACION

CERT-179-2021

La Suscrita Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, **CERTIFICA:** del folio 289, Tomo XV del Libro de Registro de Contratos Colectivos, el registro que literalmente dice: "Registro No. 2520.- XVII Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el **INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL (INFOP)**, y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL (SITRAINFOP)**, firmado en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, el 01 de diciembre del 2020. El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una duración de 2 años (dos años), y entrará en vigencia a partir del 01 de diciembre del 2020. Registro autorizado mediante Resolución RESOL/DGT/111/2021 de fecha trece (13) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), emitida por la Dirección General del Trabajo. Tegucigalpa, M.D.C., 20 de octubre del 2021. **F Y S) MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO.**

Extendida en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veinte días del mes de octubre del año dos mil veintiuno.

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
SECRETARIA ADMINISTRATIVA
TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.

ORIETTA MORENO
Secretaria Administrativa de la
Dirección General del Trabajo

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 05

XVII CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INFOP)

Y EL

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (SITRAINFOP)

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA, HONDURAS C.A.

Tegucigalpa, M.D.C. **Honduras, C.A.**

2020

ÍNDICE

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 06

CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO DE PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
Cláusula No.1
Reconocimiento del Sindicato 11
Cláusula No.2
Libre administración del Instituto 11
Cláusula No.3
Ámbito de aplicación 11

CAPÍTULO II
DEL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL
Cláusula No.4
Nuevas plazas y vacantes permanentes 13
Cláusula No.5
Preferencias para ocupar cargos vacantes 13
Cláusula No.6
Vacantes temporales 13
Cláusula No.7
Otras vacantes temporales 14
Cláusula No.8
Nombramientos encargados de taller 14
Cláusula No.9
Forma de organizar las labores 14
Cláusula No.10
Derechos en casos de reintegro 15
Cláusula No.11
Reducción de personal 15

CAPÍTULO III
DE LAS JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO
Cláusula No.12
Duración jornada diurna 17
Cláusula No.13
Duración jornada nocturna 17
Cláusula No.14
Duración jornada mixta 17
Cláusula No.15
Duración jornada extraordinaria 17
Cláusula No.16
Remuneración de jornada extraordinaria 17
Cláusula No.17
Pagos de horas trabajadas en días de descanso, feriados o fiesta nacional 18
Cláusula No.18
Fechas de pago por tiempo extraordinario y por días laborados en

SITRAINCUR
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 07

días inhábiles 18
Cláusula No.19
Autorización para laborar en tiempo extraordinario 18
Cláusula No.20
Tiempo efectivo de trabajo 19
Cláusula No.21
Tiempo para almorzar 21

CAPÍTULO IV
DE LAS VACACIONES
Cláusula No.22
Concesión de vacaciones anuales remuneradas 21
Cláusula No.23
Calendario anual de vacaciones 21
Cláusula No.24
Acumulación de vacaciones 21
Cláusula No.25
Interrupción del período de vacaciones 21
Cláusula No.26
No obligatoriedad de disfrutar vacaciones 22
Cláusula No.27
Faltas injustificadas del período de vacaciones 22
Cláusula No.28
Pago de vacaciones proporcionales 22
Cláusula No.29
Deducciones deudas al sueldo período de vacaciones 22

CAPÍTULO V
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS
Cláusula No.30
Permisos remunerados 24
Cláusula No.31
Feriado días inhábiles 26
Cláusula No.32
Licencia por maternidad y lactancia 26
Cláusula No.33
Licencia por aborto o parto prematuro 26
Cláusula No.34
Permiso con o sin goce de sueldo para realizar estudios 26
Cláusula No.35
Permisos para actividades sindicales 27
Cláusula No.36
Permisos a trabajadores de jornada mixta 27
Cláusula No.37
Permiso para disfrutar becas de capacitación laboral 27
Cláusula No.38
Permiso a directivos para actividades sindicales 27
Cláusula No.39

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 08

Permiso con goce de sueldo para actividades sindicales 27
Cláusula No.40
Permisos remunerados para cursos sindicales 27
Cláusula No.41
Permiso para asistir a eventos internacionales con goce de sueldo 28

CAPÍTULO VI
DE LAS PRESTACIONES LABORALES
Cláusula No.42
Auxilio de cesantía 30
Cláusula No.43
Prestaciones laborales en caso de renuncia 30

CAPÍTULO VII
DE LOS BENEFICIOS MÉDICOS
Cláusula No.44
Tratamiento médico-quirúrgico en el extranjero 32
Cláusula No.45
Gastos médicos en zonas no cubiertas por el IHSS 32
Cláusula No.46
Seguro médico hospitalario privado 32
Cláusula No.47
Servicio médico quirúrgico odontológico, oftalmológico 33
Cláusula No.48
Jornadas de salud preventiva 33

CAPÍTULO VIII
DE LOS BENEFICIOS EDUCACIONALES
Cláusula No.49
Becas de estudio a trabajadores 35
Cláusula No.50
Becas de estudio a hijos de trabajadores 35
Cláusula No.51
Incentivos para trabajadores estudiantes de secundaria 35
Cláusula No.52
Cursos de actualización y complementación para trabajadores 36
Cláusula No.53
Seminarios y cursos de capacitación 36
Cláusula No.54
Cursos de formación sindical 36
Cláusula No.55
Convenios con universidades públicas y privadas 36
Cláusula No.56
Bonificación por superación académica 37

CAPÍTULO IX
BENEFICIOS ESPECIALES

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 09

Cláusula No.57
Proyecto de vivienda 39
Cláusula No.58
Afiliación al Instituto de Jubilaciones y Pensiones 39
Cláusula No.59
Seguro de vida y accidentes personales 39
Cláusula No.60
Seguro de vida de dirigentes y activistas sindicales 39
Cláusula No.61
Centros infantiles 39
Cláusula No.62
Traslados de trabajador fallecido 39
Cláusula No.63
Subsidio por muerte de familiares 40
Cláusula No.64
Renovación de licencias de conducir para motoristas 40
Cláusula No.65
Decomiso de licencias 40
Cláusula No.66
Suministro de equipo de trabajo 40
Cláusula No.67
Responsabilidad por herramientas, equipo y material didáctico 41
Cláusula no.68
Defensa procesal de trabajadores 42
Cláusula No.69
Subsidio a beneficiarios por fallecimiento del trabajador 43
Cláusula No.70
Venta de productos elaborados en INFOP 43
Cláusula No.71
Utilización de servicios en los Talleres de INFOP 43
Cláusula No.72
Préstamo a trabajadores por muerte de sus parientes 43

CAPÍTULO X
DE LOS BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Cláusula No.73
Deducciones de cuota sindical 45
Cláusula No.74
Subsidio para actividades deportivas, culturales y recreativas 45
Cláusula No.75
Ejemplares del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo 45
Cláusula No.76
Transporte para actividades sindicales 45
Cláusula No.77
Servicio de reproducción para ediciones sindicales 45
Cláusula No.78
Locales para oficinas del Sindicato y Cooperativa 45

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
SITRAINFOP 10

Cláusula No.79
Servicio telefónico y radio comunicación 46
Cláusula No.80
Colaboración para la celebración del Congreso Ordinario de SITRAINFOP 46

Cláusula No.81
Aportación para la celebración del 1º de mayo 46

CAPÍTULO XI
DE LAS RELACIONES INSTITUTO-SINDICATO
Cláusula No.82
El fuero sindical 48
Cláusula No.83
Garantía a sindicalistas 48
Cláusula No.84
Condiciones de trabajo más favorables 48
Cláusula No.85
Correspondencia sobre asuntos sindicales 48
Cláusula No.86
De las convocatorias de ambas partes 48
Cláusula No.87
Plan rotativo de actividades para motoristas y vigilantes 48
Cláusula No.88
Comisión mixta para requerimientos de seguridad e higiene 49
Cláusula No.89
Reglamento de seguridad e higiene 49
Cláusula No.90
Reglamento interno de trabajo 49
Cláusula No.91
Empleados de confianza 49
Cláusula No.92
Cambio de nombre institucional y de representante por disposiciones
Legislativas 49

CAPÍTULO XII
DE LOS TRASLADOS Y VIÁTICOS
Cláusula No.93
Viáticos o gastos de subsistencia 51
Cláusula No.94
Pago de viáticos 51
Cláusula No.95
Traslado definitivo 51
Cláusula No.96
Reconocimiento de gastos de transporte 51
Cláusula No.97
Disponibilidad de vehículo 52

CAPÍTULO XIII

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS

Cláusula No.98
Incremento salarial 54
Cláusula No.99
Forma de pago del salario 54
Cláusula No.100
Del análisis, clasificación, valuación de puestos y sistema escalafonario 54
Cláusula No.101
Bonificación 54
Cláusula No.102
Aguinaldo 55
Cláusula No.103
Pago de jornada inferior a la ordinaria 55
Cláusula No.104
Salario por incapacidad temporal 55
Cláusula No.105
Salario mínimo 55
Cláusula No.106
Incentivo salarial 55

CAPÍTULO XIV
DE LAS QUEJAS Y RECLAMOS

Cláusula No.107
De las faltas graves 57
Cláusula No.108
Procedimiento para la solución de conflictos 57
Cláusula No.109
Del récord del trabajador 57
Cláusula No.110
Caducación de faltas leves 58
Cláusula No.111
Duración del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo 58
CLÁUSULA TRANSITORIA
Clasificación de las faltas 58

COMISIONES NEGOCIADORAS
INFOP-SITRAINFOP 59
ANEXOS 60
Anexo No.1
Cláusula No.28 61
Cláusula No.30 61
Cláusula No.31 61
Anexo No.2 62
Reglamento de préstamo por fallecimiento de familiares
Del Artículo No.1 al No.7
Anexo No.3 63
Ejemplos de cómo calcular horas extras
Cláusula No.13

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 17

Cláusula No.14
Cláusula No.16
Cláusula No.17

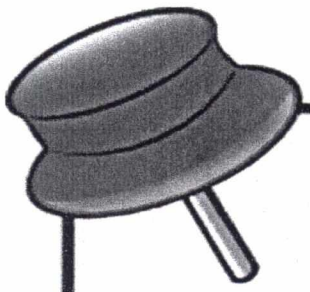
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 13

XVII CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO INFOP-SITRAINFOP

CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INFOP) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (SITRAINFOP)

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Institución descentralizada del Estado, creada mediante Decreto Ley No.10 del 28 de diciembre de 1972, representado por la Comisión Negociadora, integrada así: José Antonio Elvir (Vocero Oficial), Ana Lourdes López (Vocera Suplente), Juan Ramón David, Edna Teresa Valle, Karina Celeste Velásquez y Antonio Arita Aguilar. Todos nombrados con facultades expresas, conferidas por el Consejo Directivo del INFOP y que para los efectos del Contrato Colectivo se denominarán "EL INSTITUTO", el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Formación Profesional "SITRAINFOP", organización sindical legalmente constituida desde el 5 de octubre de 1976, registrado bajo el # 268 del Registro de Organizaciones Sociales, dependencia adscrita a la Dirección General del Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, representada por la Comisión Negociadora integrada por: Esteban Antolino Díaz (Vocero Oficial), Alberto Enrique Rivera (Vocero Suplente), Anabel Calix Molina, Edgar Leonel Padilla, Dunia Gabriela Cano, Jesús Alberto Fiallos, Samuel Alberto Cárcamo, Víctor Manuel Berrios, Ramón Inelin Amador, Oscar Rolando Martínez y Sonia Melissa Núñez, todos debidamente autorizados por la Junta Directiva Central del SITRAINFOP y que para los efectos de este Contrato Colectivo se denominará "EL SINDICATO", considerando que después 5 de meses y 11 días de negociación en la etapa de arreglo directo, acuerdan suscribir el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, al tenor de las cláusulas que a continuación se estipulan.

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 14



CAPÍTULO I

RECONOCIMIENTO DE PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 15
SITRAINFOP

CLÁUSULA No.1

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que en lo sucesivo se denominará EL INSTITUTO, reconoce al sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Formación Profesional (SITRAINFOP), que en adelante se dirá el SINDICATO, como el único representante de interés profesional de sus afiliados para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos, culturales y sociales; y se compromete a tratar con los Directivos y delegados sindicales, todos los problemas y conflictos, ya sean individuales o colectivos, que pudieran surgir en las relaciones de trabajo, antes de recurrir a las autoridades competentes de trabajo, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para gestionar y pedir directamente ante los representantes del Instituto, en asuntos de orden individual y de su exclusivo interés.

CLAÚSULA No.2

El Sindicato reconoce la libre administración y Dirección del Instituto Nacional de Formación Profesional de conformidad con su Ley Constitutiva, Reglamentos y las disposiciones internas emitidas por la Dirección Ejecutiva en consonancia con la Ley.

Los trabajadores dentro de las responsabilidades emanadas de los respectivos Contratos Individuales, Reglamento Interno de Trabajo, Leyes de Trabajo y Previsión Social y del presente Contrato, están obligados a acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular se les impartan y a someterse a la autoridad del Instituto ejercida a través de sus representantes en las distintas jerarquías de mando.

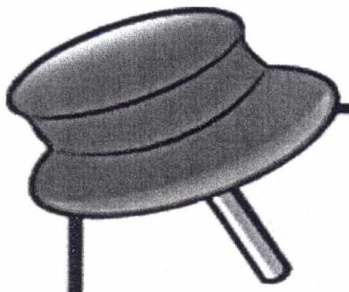
CLÁUSULA No.3

El presente Contrato Colectivo regula las condiciones generales de trabajo de los trabajadores que laboran en las distintas dependencias del Instituto, sin perjuicio de las disposiciones que señale el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Forman parte del Instituto sus establecimientos, programas, proyectos, oficinas, planteles, escuelas talleres o centros de trabajo que funcionen o llegaren a funcionar bajo su dependencia y administración en cualquier lugar de la república, operados con personal contratado para el servicio de la misma.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN SECCIONAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 16



CAPÍTULO II

DEL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C. A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 17

CLÁUSULA No.4

Cuando hubieren vacantes en plazas permanentes o se produzcan nuevas plazas, previo a someter al concurso interno el Instituto a través de la División de Recursos Humanos, realizará los traslados horizontales del personal que solicite y que tenga una antigüedad no menor de 3 años, siempre y cuando no afecten las funciones institucionales, posteriormente someterá a concurso interno tal como lo señala el Reglamento respectivo, el cual dará inicio 30 días después de haber hecho efectivo el pago de las prestaciones a quien cesó en el puesto, previa autorización del Director Ejecutivo; comunicando al Sindicato y a todo el personal por lo menos quince (15) días hábiles antes de la celebración del concurso para el personal técnico docente y diez (10) días hábiles para el personal administrativo y de apoyo. En caso de urgente necesidad en este último se disminuirá de común acuerdo entre INFOP y el SITRAINFOP.

El Instituto hará la selección entre los candidatos que llenen los requisitos y condiciones del puesto de trabajo, tomando en cuenta fundamentalmente los resultados del concurso. Es entendido que el concurso para reclasificación interna se realizará en el mes de Julio de cada año, a partir de la firma del presente Contrato Colectivo.

Si existiera igualdad de condiciones entre los participantes, se tomará en cuenta los siguientes criterios, en orden de prioridad así:

a. Antigüedad
b. Experiencia y capacidad profesional
c. Excelencia en la disciplina y conducta laboral
d. Empleado sindicalizado.

Declarado desierto o fracasado el concurso interno por falta de candidatos, 25 días hábiles después el Instituto someterá las plazas vacantes a concurso externo.

Para efectos de la presente cláusula se procederá como lo dispone la norma No. 22 vigente del Manual de Reclutamiento y Selección de personal que deberá ser revisado a partir de la firma del presente Contrato Colectivo y posteriormente al segundo (2do.) año de cada administración por la Comisión bipartita INFOP-SITRAINFOP, presentando la propuesta de su actualización, de acuerdo a los intereses Institucionales, ante la Dirección Ejecutiva quien presentará al Consejo Directivo para su conocimiento y aprobación. Es entendido que para la aplicación de la Norma N° 22 previo a la inscripción del concurso interno se conformará una comisión bipartita INFOP-SITRAINFOP con el propósito de realizar la revisión de expedientes y curriculum para verificar que los aspirantes al concurso interno cumplan con los requisitos establecidos en la descripción del puesto de trabajo.

CLÁUSULA No.5

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 18

El trabajador que dejare de prestar sus servicios por reducción de plazas y que tuviere la antigüedad de uno o más años de servicio, al crearse de nuevo aquella que hubiese laborado, tendrá derecho a ser preferido para ocupar la misma.

En caso de renuncia y que tuviere un año o más de retiro será preferido para ocupar la misma plaza u otras siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto y que la División de Recursos Humanos constate que el aspirante tuvo una conducta disciplinaria y laboral correcta según conste en su expediente de personal.

Esta cláusula será de aplicación, solamente cuando el concurso interno se haya declarado desierto o fracasado.

CLÁUSULA No.6

Al producirse una vacante temporal de los Jefes de División, Departamento, Directores Regionales y Coordinadores de Área, por motivos de vacaciones, enfermedad, licencias o en otros casos similares, podrán ser a criterio de la Dirección Ejecutiva, sustituidos por el empleado que llene los requisitos del puesto, quien devengará mientras dure el interinato el sueldo de la siguiente forma:

A) Si el sueldo actual del sustituto es menor que el sueldo base del sustituido, devengará el sueldo base asignado al puesto vacante o un paso de la escala salarial del puesto sustituido aplicando lo que más le beneficie al trabajador.
B) En los casos en que el sustituto tenga un salario igual o superior al sueldo del puesto a ocupar, devengará el sueldo actual del sustituido, más el equivalente a un paso de la escala salarial asignada a dicho puesto.
C) En caso de que el sueldo del sustituto fuese mayor que el salario actual del sustituido, devengará dicho salario más el equivalente a un paso de la escala salarial al puesto asignado.

CLÁUSULA No.7

Las vacantes temporales de los cargos no especificados en la Cláusula No.6 ocasionados por vacaciones, licencias, becas y otras causas similares y que por la naturaleza de sus funciones no puedan ser distribuidos al resto del personal serán cubiertas a criterio de la comisión bipartita INFOP-SITRAINFOP, por el empleado que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto vacante y que no tenga la misma categoría del cargo objeto del interinato de la dependencia respectiva.

Cuando la vacante temporal exceda de 60 días se someterá al procedimiento establecido en la cláusula No.4, siempre que no pueda ser distribuido entre el resto del personal de esa misma dependencia. En los casos en que por cualquier motivo el trabajador sustituido temporalmente decidiera no regresar a su trabajo, el sustituto adquirirá la titularidad conservando el sueldo devengado.

Mientras se realice un interinato el empleado será remunerado de la siguiente manera:

A) Si el sueldo del sustituto es menor que el sueldo base del puesto sustituido, devengará mensualmente durante el interinato el sueldo base asignado al puesto vacante o el equivalente a un paso de la escala salarial del puesto sustituido sobre el sueldo actual del sustituto aplicando lo que más beneficia al trabajador.
B) En los casos en que el sustituto tenga un salario igual o superior al sueldo base del puesto base a ocupar, devengará mensualmente durante el interinato su sueldo actual más el

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 19

equivalente a un paso en la escala salarial del puesto sustituido sin que exceda el máximo de la escala salarial de ese puesto.

C) En el caso de que el sueldo del sustituto fuese mayor que el salario actual asignado al puesto vacante, mensualmente devengará durante el interinato su salario más un paso de la escala salarial respectiva al puesto de trabajo asignado sin exceder el máximo de la escala salarial de ese puesto.

CLÁUSULA No.8

Para el nombramiento de los Instructores Jefes, en carácter permanente, el Instituto llamará a concurso interno y seleccionará a los candidatos en base a los procedimientos y requisitos establecidos en la cláusula número cuatro (4).

Una vez que hayan sido seleccionados, se comunicará la decisión adoptada al Sindicato para su información. Los Instructores Jefes serán remunerados por el INFOP con el sueldo correspondiente, según escala salarial vigente.

En caso de ausencia temporal de cualquier Instructor Jefe el Instituto nombrará el sustituto de acuerdo a los procedimientos del interinato.

Los Instructores Jefes, tendrán bajo la responsabilidad la administración e inventario de los talleres a ellos asignados, así como la supervisión y planificación de las actividades propias de su puesto. Es entendido que los Instructores serán responsables ante el Instructor Jefe por los equipos, herramientas y materiales cuando le sean asignados por éste, para desarrollar determinadas acciones formativas o actividades específicas.

CLÁUSULA No.9

Los trabajadores realizarán sus labores de la manera que se estipulen en los contratos de trabajo y de acuerdo a las funciones del puesto en que han sido nombrados.

El Instituto de común acuerdo con el trabajador podrá destinarlo a ocupación distinta a las indicadas en su Contrato de Trabajo, siempre que tenga relación afín con la profesión u oficio requerido para su nombramiento, sin menoscabo de su salario y de su dignidad.

Para tal efecto la institución se compromete a consultar por escrito al trabajador y si éste aceptare, también lo comunicará al Instituto de la misma forma, debiendo enviarse copia al Sindicato de ambas comunicaciones.

Todo movimiento de personal que se haga bajo estas circunstancias será ejecutado por la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, debiendo pasar a formar parte de la hoja de servicios o expediente del trabajador, lo cual será tomado en cuenta para futuras promociones, ascensos, calificaciones de méritos y becas.

CLÁUSULA No.10

Los trabajadores del Instituto no perderán su derecho de antigüedad y demás derechos señalados en el Código de Trabajo y los que se deriven del presente Contrato Colectivo si se tuviere tramitando ante los tribunales de trabajo una demanda de reintegro por despido injusto salvo que esta fuere declarada sin lugar.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 20

Si se contratare personal de nuevo ingreso para sustituirlos, tendrán la calidad de interinos con todos los derechos, menos el de estabilidad en el empleo.

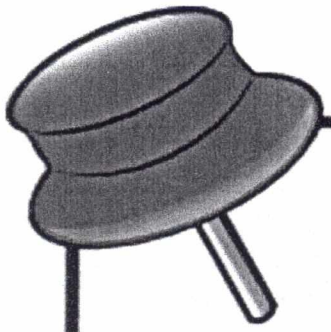
CLÁUSULA No.11

El Instituto, en caso de reducción de personal o traslado, se obliga a seguir el siguiente orden de procedimiento:

A. Trabajadores nuevos no sindicalizados.
B. Trabajadores solteros no sindicalizados.
C. Trabajadores nuevos sindicalizados.
D. Trabajadores solteros sindicalizados.
E. Trabajadores con familia menos antiguos y no sindicalizados.
F. Trabajadores con familia menos antiguos y sindicalizados.
G. Trabajadores con familia más antiguos y sindicalizados.
H. Representantes, delegados sindicales y Tribunal de Honor
I. Miembros de las Juntas Directivas Seccionales.
J. Miembros de la Junta Directiva Central.

Es entendido que la escala anterior, no es aplicable a los trabajadores en período de prueba.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 21



CAPÍTULO III

DE LAS JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 22

CLÁUSULA No.12
La jornada ordinaria de trabajo diurna, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

CLÁUSULA No.13
La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta (30) horas a la semana.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.). El trabajo nocturno, por serlo se remunerará con un recargo del treinta (30%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagará las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

CLÁUSULA No.14
La jornada ordinaria mixta no podrá exceder de siete (7) horas diarias y de treinta y cinco (35) horas por semana.

Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas; en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

CLÁUSULA No.15
La jornada ordinaria, sumada a la jornada extraordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas diarias, ni de un total de veinte (20) horas extraordinarias por semana. El personal administrativo podrá laborar tiempo extraordinario cuando la administración lo solicite, hasta 30 horas mensuales. Sin embargo, estos límites mencionados podrán ser ampliados de común acuerdo entre ambas partes.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

El trabajo extraordinario no es obligatorio.

Si el Instituto requiere los servicios de un trabajador en horas extraordinarias, que excedan en una jornada de trabajo o en días inhábiles, se le notificará previamente por escrito y si el trabajador se ve imposibilitado para atender el llamado por razones justificadas esta negativa no dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

Los instructores, vigilantes, motoristas, aseadoras que por la naturaleza de su trabajo a desarrollar justifiquen laborar tiempo extraordinario, podrán realizar hasta ochenta horas mensuales (80) y las amas de llaves hasta ochenta y cinco horas mensuales (85).

Es entendido que cuando el empleado labore en jornada Diurna, una vez concluida esta, realice tiempo extraordinario, finalizando de las 8:00 pm hasta las 12 de la noche, se procederá conforme a lo estipulado en la cláusula No. 96 del XII Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Reconociendo el pago de la carrera en taxi directo.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 23

CLÁUSULA No.16

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas ordinarias definidas en el presente Contrato Colectivo constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado así:

A. Con un treinta y dos por ciento (32%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en período diurno.
B. Con un sesenta por ciento (60%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en período nocturno.
C. Con un ochenta por ciento (80%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la misma.

CLÁUSULA No.17

Si se trabajare en virtud de convenio escrito en los días de descanso, días feriados o de fiesta nacional, las horas trabajadas se pagarán con el duplo en base al salario ordinario devengado, más un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el mismo, sin perjuicio de reconocer, el derecho del trabajador a gozar cualquier otro día de descanso en la semana.

Es entendido que si no puede gozar del descanso en el período convenido se les remunerará dicho tiempo a través de planilla complementaria.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar del día de descanso este se acumulará y será disfrutado en el transcurso del año, previa autorización de la División de Recursos Humanos.

Para el cálculo que se refieren las cláusulas 13, 14, 15, 16 y 17 se efectuará de conformidad con el manual que elaborará una comisión bipartita integrada por el INFOP y el SITRAINFOP, dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la conclusión de la negociación del XIII Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, comprometiéndose el Instituto a imprimirlo y distribuirlo entre los empleados permanentes; para tal efecto las comisiones elaborarán los ejemplos 1, 2, 3 y 4 contemplados en el anexo No.3.

CLÁUSULA No.18

Cuando a los trabajadores les tocare laborar en días feriados o de descanso, o realizar horas extraordinarias, la Institución procederá a cancelar dichos trabajos en la forma siguiente:

A. Cuando el trabajo de que se habla se realice en la primera quincena del mes, su pago se efectuará en la fecha prevista de cancelación de sueldos correspondientes a la segunda quincena del mes.
B. Cuando el trabajo de que se habla se realice en la segunda quincena del mes, su pago se efectuará en la fecha prevista de cancelación de sueldos correspondientes a la primera quincena del mes siguiente.
C. Cuando el trabajo de que se habla se realice en períodos prolongados que sobrepasen a un mes, el pago se realizará el último día del mes respectivo, salvo aquellos casos en que el interesado convenga en que el tiempo trabajado de esa manera le sea acumulado y cancelado. Los compromisos de pago por parte del INFOP, serán cumplidos en las fechas previstas, siempre y cuando las horas extras se reporten con la debida antelación por el jefe inmediato.

CLÁUSULA No.19

Los trabajadores que convinieren en prestar sus servicios en horas extraordinarias deberán contar previamente con la autorización escrita de su jefe inmediato, cuando haya sido facultado para ello. El Instituto no aplicará represalias ni medidas disciplinarias a los trabajadores que no hubieren convenido en prestar sus servicios en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador prestará al Instituto, la colaboración que fuere necesaria de conformidad al artículo 97, numeral 4 y 338 del Código de Trabajo en los numerales 1, 2 y 3.

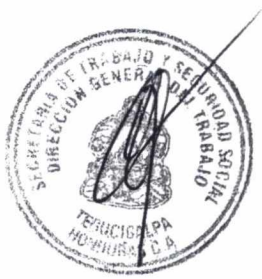
CLÁUSULA No.20

Se considera tiempo efectivo de trabajo:

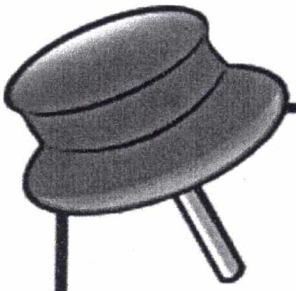
A. El tiempo inactivo dentro de la jornada diaria por causas imputables al Instituto.
B. El tiempo requerido para la alimentación del trabajador cuando el horario de trabajo sea mediante jornada única.
C. El tiempo que el trabajador emplea para trasladarse del centro de trabajo en que reciba la disposición u orden de trabajo, al lugar en que debe ejecutarse la misma y el tiempo que utilice en regresar a su centro de trabajo si fuere necesario, después de haber realizado su labor.
D. El tiempo que los Directivos Sindicales, Delegados, Representantes y Afiliados del Sindicato empleen en comisiones o reuniones de trabajo relacionados con problemas sindicales con funcionarios del Instituto.
E. El tiempo que el trabajador emplee para recurrir a los representantes del Sindicato, en caso de conflicto, previa comunicación a su jefe.

CLÁUSULA No.21

El INFOP dará a sus trabajadores de tiempo completo, durante su jornada diurna y mixta una hora diaria para el almuerzo o cena respectivamente en base al requerimiento de la programación docente, en la jornada nocturna se le otorgará al trabajador treinta (30) minutos para tomar sus alimentos, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo No.326 del Código de Trabajo.



DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 25



CAPÍTULO IV

DE LAS VACACIONES

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 24

CLÁUSULA No.22

El Instituto concederá vacaciones anuales remuneradas a sus trabajadores en la forma siguiente:

A. Después de un (1) año de servicio continuo, trece (13) días laborables consecutivos.
B. Después de dos (2) años de servicio continuo, dieciocho (18) días laborables consecutivos
C. Después de tres (3) años de servicio continuo, veintitrés (23) días laborables consecutivos
D. Después de cuatro (4) años o más de servicio continuo, veintiocho (28) días laborables consecutivos.
E. Después de diez (10) años o más de servicio continuo, treinta y tres (33) días laborables consecutivos.

Además del salario ordinario que corresponde al período de vacaciones, el Instituto concederá a sus trabajadores una asignación adicional, equivalente a tantos días de salarios como días laborables les corresponde de vacaciones, exceptuando el inciso E) que se hará efectivo el pago económico en base a 30 días.

Es entendido que este beneficio será efectivo a partir del año 2008.

El pago de esta asignación se liquidará conjuntamente tres (3) días antes, por lo menos, del día en que el trabajador haya de comenzar a gozar de sus vacaciones.

Para calcular la asignación complementaria de vacaciones, se tomará como salario base la suma de los últimos seis (6) meses de salario base ordinario devengado por el trabajador, multiplicado por el número de días que le corresponden de vacaciones dividido entre ciento veinticinco (125) días laborables del semestre.

En virtud que el Instituto no brinda capacitación durante la Semana Santa, y en consonancia con las políticas del Gobierno, el Instituto otorgará a todos los trabajadores a nivel nacional un receso de 3 días con goce de salario, a partir del lunes en que inicia la Semana Santa de cada año, efectivo a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CLÁUSULA No.23

El Instituto elaborará un calendario anual de vacaciones en el que consignará el orden de fechas tentativas en que los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones, para lo cual se tomarán en cuenta las necesidades del servicio público, el interés y conveniencia del trabajador y la garantía de la efectividad del descanso.

El calendario de vacaciones previsto se dará a conocer a todos los jefes inmediatos en el mes de octubre de cada año, a fin de que adopten las previsiones del caso en los diferentes niveles de la estructura institucional.

CLÁUSULA No.24

El Instituto previo consentimiento del trabajador, podrá acumular las vacaciones de éste hasta por dos años (2) en aquellos casos en que sea difícil su reemplazo o cuando sus trabajadores

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 27

permanezcan en período de capacitación. El instituto considera como vacaciones acumuladas el tiempo que sus trabajadores permanezcan en período de capacitación.

CLÁUSULA No.25

El Instituto podrá interrumpir el goce de período de vacaciones concedido a un trabajador, por causa justificada por una sola vez. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a reanudarlas cuando termine la causa que motivó la interrupción. Es entendido que cualquier gasto debidamente comprobado, inherente a sus vacaciones, en que incurra el trabajador, será absorbido por el Instituto.

En caso contrario, cuando resulte imposible reanudar las vacaciones, el Instituto podrá acumular el saldo de las vacaciones en el año calendario siguiente. Podrá entonces, el trabajador solicitar al Instituto que el saldo de vacaciones que le corresponde y que no puede disfrutar, se acumule al próximo período de vacaciones en el calendario del año siguiente.

CLÁUSULA No.26

Ningún trabajador podrá ser obligado por el Instituto a tomar sus vacaciones mientras se encuentre padeciendo de enfermedad o accidente debidamente comprobado, mediante certificación extendida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

En los lugares donde no opere el I.H.S.S. será válida la certificación extendida en el siguiente orden de prioridades:

A. Hospital Público.
B. Hospital Privado.
C. Médico Privado.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DE TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

Cuando un trabajador se encontrare en el goce de sus vacaciones y sufriera una enfermedad de carácter grave, éstas le serán suspendidas a partir de la fecha en que se le declare con incapacidad para reanudarlas al final de este período.

El trabajador tampoco podrá ser obligado a tomar sus respectivas vacaciones, sino le han hecho el pago de su salario y de la asignación adicional que por tal concepto le corresponde.

CLÁUSULA No.27

El Instituto no podrá descontar del período de vacaciones las faltas injustificadas de asistencia de trabajo, salvo cuando hayan sido pagadas al trabajador. Si el salario del trabajador se hubiese estipulado por mes o por quincena, aún cuando el Instituto le hubiere pagado las faltas injustificadas, no podrá rebajarle del período de vacaciones un número de días que no exceda el equivalente de la tercera parte. Es entendido, que la rebaja por inasistencia al trabajo se refiere a tiempo y que la asignación complementaria por vacaciones no está sujeta a reducción por este concepto.

CLÁUSULA No.28

El trabajador que hubiere adquirido el derecho a sus vacaciones y antes de disfrutar de éstas cesare en su trabajo o por cualquier causa, recibirá su importe en dinero, más la asignación complementaria de vacaciones.

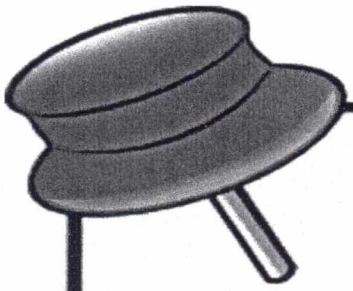
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 28

Cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que le da derecho a vacaciones, el trabajador tendrá derecho a que le sea pagada la parte proporcional de vacaciones asignadas, más la parte proporcional de la asignación complementaria por vacaciones.

CLÁUSULA No.29

El INFOP se compromete toda vez que no se contravengan disposiciones administrativas vigentes, a no deducir del sueldo ordinario correspondiente al período de vacaciones y la asignación respectiva las deudas contraídas por los trabajadores con la institución.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 29



CAPÍTULO V

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
COMAYAGÜELA M.D.C.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 30

CLÁUSULA No.30

El Instituto concederá permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

A.

1) Por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como tal los casos de inundación, derrumbes, incendios, terremotos u otros fenómenos naturales, manifestaciones populares, huelgas, motines u otros disturbios sociales, procediéndose de la manera siguiente:

a) Diez (10) días laborables cuando afecte al hogar del trabajador.

b) Cinco (5) días laborables cuando afecte al hogar de los padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos del trabajador, debidamente registrados en el INFOP.

2) Tres (3) días laborables en caso de ser víctimas de robos y/o asalto seguido de lesiones estando este tiempo sujeto a extenderse de acuerdo a dictamen médico.

3) Tres (3) días laborables en caso de sufrir agresión o maltrato físico familiar, tiempo extensible de acuerdo a dictamen médico.

4) En casos de epidemia o de medidas de carácter nacional, sujeto a lo dispuesto por la autoridad competente.

5) Cinco (5) días laborables en caso de no contar con los servicios de una trabajadora doméstica para el cuidado de los hijos menores de 10 años de edad, debiendo acreditar el parentesco, prorrogable de acuerdo a dictamen de Recursos Humanos, siempre que afecte el hogar del trabajador.

B) En caso de gravedad o muerte de los familiares del trabajador, será así:

a) Diez (10) días laborables por el conyugue o compañero(a) de hogar, padres, hermanos e hijos del trabajador.

b) Cinco (5) días laborables por los abuelos, nietos, tíos, primos, sobrinos, suegros, yernos, nueras y cuñados.
Los permisos descritos en los sub incisos anteriores a) y b) se justificarán presentando la Certificación de Acta de Defunción o constancia médica.
Este permiso podrá usarse en forma fraccionada a criterio del trabajador, dentro de los siguientes 45 días hábiles al deceso, previa notificación a la División de Recursos Humanos.

c) Para asistir al entierro de:
Compañeros de trabajo, hijos, padres, cónyuges de compañeros de trabajo; cuando la defunción ocurra en una localidad distinta al centro de trabajo; este permiso podrá concederse hasta por dos (2) días laborables, debiendo tomarse en cuenta que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del Instituto.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 31

d) Por el tiempo necesario para que el trabajador pueda cumplir con las obligaciones impuestas por la ley.
e) Por el tiempo necesario para que el grupo musical realice sus prácticas y presentaciones. Es entendido que este permiso será utilizado de la manera siguiente:
   1. Por tres (3) horas semanales, utilizadas de acuerdo a las necesidades del grupo para la realización de la práctica.
   2. Por dos (2) presentaciones mensuales.
f) Por el tiempo necesario para que el trabajador pueda realizarse un tratamiento médico en el exterior.
   Es entendido que dicho permiso se otorgará cuando en el país no se brinde dicho tratamiento.
g) En caso que el trabajador sea llamado a prestar su servicio militar, al finalizar éste y el trabajador manifieste su deseo de regresar al Instituto, ocupará el mismo puesto sin perder antigüedad.
h) A cinco (5) trabajadores o directivos sindicales para que puedan asistir a Congresos internacionales de trabajo o sindicales y a cinco (5) para asistir a Congresos Nacionales, siempre que acrediten con documentos fehacientes.
i) El tiempo indispensable que el trabajador necesite en los lugares en que no opere el I.H.S.S. para recibir asistencia médica dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
j) Por seis (6) días laborables al trabajador que contraiga nupcias.
k) Para los trabajadores que estudien a nivel superior, una (1) hora diaria al inicio o final de la jornada ordinaria de trabajo, para su desplazamiento al centro de estudio o viceversa, siempre y cuando haya clases.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO GALPA

Los empleados que estudien en programas de educación superior a distancia se les concederán cinco (5) días de permiso por cada trimestre o semestre, para la realización de trabajos o preparación previa a los exámenes respectivos.

A los estudiantes del último año en todos los niveles educativos, permiso para que realicen sus prácticas profesionales o presentación y defensa de tesis, previo a la opción de su título. La práctica profesional deberá realizarse de preferencia en la institución, con el fin de controlar la correcta utilización del permiso.

Estos permisos serán autorizados por la División de Recursos Humanos y por los Directores Regionales, ante la presentación de los comprobantes de matrícula extendidos por la oficina de registro de estudios, teniendo además el trabajador la obligación de presentar sus notas o título al concluir su período de estudio ante la autoridad institucional.

El Instituto se reserva el derecho de conceder permisos para otros horarios de acuerdo a las necesidades del trabajador y que no tengan otra alternativa viable, verificándose

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 32

la utilización adecuada de los permisos. De comprobarse irregularidades en su uso, el permiso será cancelado.

l) Cinco (5) días hombre al año para que los miembros directivos de las Cooperativas puedan realizar actividades estrictamente relacionadas con esta organización.

m) Para asistir a congresos, asambleas relacionadas con la profesión u oficio que tenga interés la institución y el sindicato.

n) El Instituto otorgará asueto a sus trabajadores el día del aniversario del SITRAINFOP, a solicitud de cada seccional.

o) Por nacimiento de hijos e hijas el trabajador tendrá derecho a dos (2) días laborables de permiso, presentando boleta de inscripción del Registro Nacional de las Personas o reporte de nacimiento extendida por el I.H.S.S. o cualquier hospital del estado o privado.

   Es entendido que esta disposición será aplicable, cuando el alumbramiento sea de la esposa o compañera de hogar del trabajador, la cual deberá estar registrada en la Oficina de la División de Recursos Humanos.

p) El Instituto otorgará asueto a sus trabajadores el día 17 de septiembre para la celebración del Día del Instructor de Formación Profesional, con el entendido que si el día calendario fuese un día inhábil se traslade para el viernes anterior o posterior del mismo mes.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA M.D.C.

Los permisos establecidos en la presente cláusula se otorgarán siempre que se notifique con la debida anticipación al jefe inmediato superior, salvo aquellos casos de fuerza mayor o casos fortuitos debidamente comprobados.

Todos los permisos otorgados debidamente autorizados no irán en detrimento de los beneficios del trabajador, como ser calificaciones de méritos, promociones, ascensos, becas, interinatos y cualquier otro derivado del Contrato Colectivo.

CLÁUSULA No.31

Cuando un feriado nacional coincida con un día inhábil el INFOP otorgará el día lunes hábil siguiente.

CLÁUSULA No.32

El Instituto concederá a sus trabajadoras por razones de gravidez, seis (6) semanas del período prenatal y ocho (8) semanas del período post-natal y dos (2) horas diarias para lactancia del recién nacido durante un período no menor de seis (6) meses después del período post-natal.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 33

CLÁUSULA No.33

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto, un parto prematuro no viable, o quede incapacitada para trabajar, el Instituto le reconocerá el derecho establecido en los artículos 137 y 138 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA No.34

El Instituto otorgará permiso sin goce de sueldo hasta diez (10) de sus trabajadores anualmente, con el objeto de que realicen estudios de especialización en cualquier materia, financiados por su propia cuenta o mediante becas otorgadas por Organismos Nacionales e Internacionales hasta por un año pudiendo extenderse el permiso por igual término. Las solicitudes de permiso deberán presentarse 15 días hábiles previo al inicio de la capacitación por escrito, justificando la petición y procurando que provengan de diferentes unidades o dependencias.

Seis (6) de estos permisos serán con goce de sueldo siempre y cuando las materias de especialización objeto de estudio sea afín con la actividad que desempeña en el Instituto el peticionario.

Las solicitudes planteadas en esta forma serán analizadas por la comisión de becas y sometidas al Consejo Directivo.

Al terminar sus estudios el trabajador se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo, sin pérdida de antigüedad, categoría y salario incluyendo los aumentos que por cualquier motivo se le hubiesen asignado al puesto de trabajo, sin embargo, cuando hubiere disponibilidad de plazas acorde con la especialidad adquirida, el trabajador tendrá derecho a optarla.

CLÁUSULA No.35

El Instituto otorgará los permisos necesarios a sus trabajadores para actividades sindicales, sólo cuando sean solicitados por la Junta Directiva Central y las respectivas Juntas Directivas Seccionales.

CLÁUSULA No.36

El Instituto otorgará permisos a todos aquellos trabajadores que laboren por jornada mixta, con el objeto de que asistan a las asambleas que el Sindicato Programe y por el tiempo que dure.

CLÁUSULA No.37

El Instituto concederá un total de dos (2) meses hombre tiempo remunerado en cada año de vigencia del Contrato, para que sus trabajadores puedan disfrutar de becas que le sean otorgadas por Organismos Nacionales e Internacionales con el objeto de realizar estudios de capacitación laboral para asistir a conferencias, cursos y congresos internacionales. Cuando la capacitación exceda del tiempo estipulado, la Dirección ejecutiva podrá conceder la extensión correspondiente.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 34

CLÁUSULA No.38
La Junta Directiva Central del Sindicato y las Juntas Directivas Seccionales tendrán derecho a que la Institución les conceda permiso con goce de salario, con el objeto de intervenir en la solución de quejas, conflictos, ejecución de diligencias o cualquier otro asunto sindical.

CLÁUSULA No.39
El Instituto concederá permiso con goce de sueldo para un activista sindical que será designado por la Junta Directiva Central y por un período que no exceda de los dos años. El trabajador seleccionado como activista no perderá continuidad de su Contrato Individual y gozará de los beneficios del presente Contrato Colectivo, incluyendo aumentos, ascensos y otros beneficios que por cualquier motivo se le hubieren asignado a su puesto de trabajo, conservando además su condición de empleado permanente.

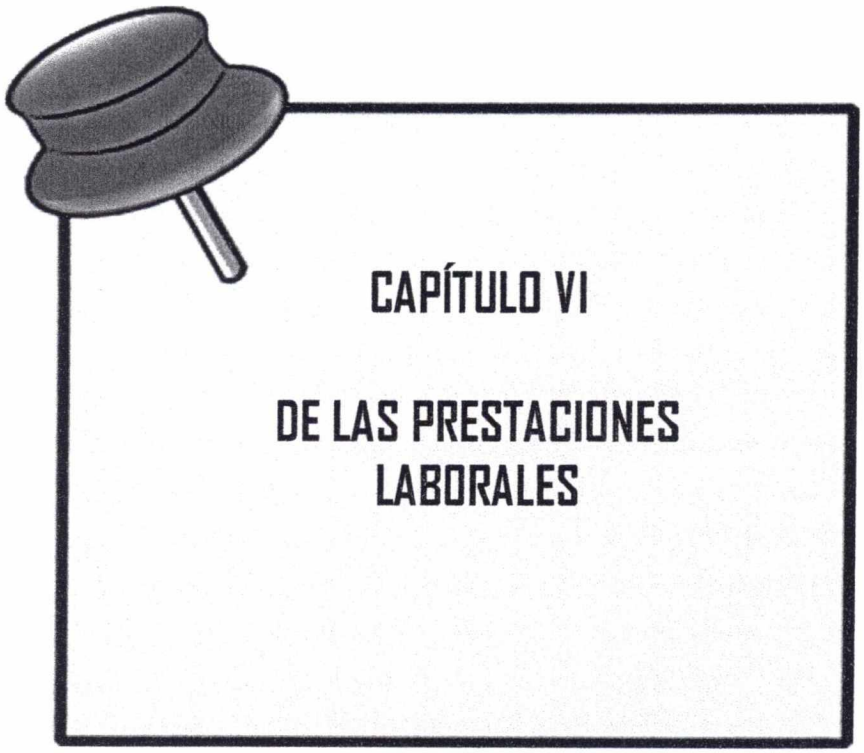
En caso de que el Instituto estime conveniente reemplazará a este activista en su puesto de trabajo, tal nombramiento tendrá carácter de interino.

CLÁUSULA No.40
El Instituto concederá permiso remunerado equivalente a cuarenta (40) días hombre, por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo para que los trabajadores seleccionados puedan participar en cursos sindicales a tiempo completo, ya sean promovidos por el sindicato, Federación, Confederación, los permisos serán distribuidos entre los trabajadores de diferentes departamentos.

Para ello el Sindicato seleccionará a los participantes y enviará la lista de los mismos a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, el cual otorgará los permisos respectivos en el término de tres (3) días hábiles después de presentada dicha lista. El sindicato se compromete a confirmar a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización del curso de los permisos así concedidos si fueron efectivamente utilizados para ese fin por los trabajadores seleccionados. El tiempo máximo de esta cláusula podrá ser extendida hasta sesenta (60) días hombre a criterio de la Dirección Ejecutiva.

CLÁUSULA No.41
Cuando INFOP sea invitado a participar en Comisiones Internacionales patrocinadas por la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Centro Interamericano de Formación Profesional (CINTERFOR) u otra organización similar que trate sobre aspectos laborales y de formación profesional, el INFOP facilitará la inclusión en su delegación participante, un representante del Sindicato, nombrado por la Junta Directiva Central; en cuyo caso el Instituto otorgará los gastos de acuerdo al Reglamento de Viáticos y el respectivo permiso con goce de sueldo por el tiempo que dure el evento.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 35



CAPÍTULO VI

DE LAS PRESTACIONES LABORALES

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C. A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 36

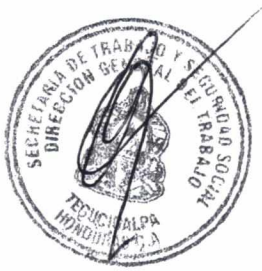
CLÁUSULA No.42

Si el Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de algunas de las causas previstas en el Artículo 114 del Código de Trabajo u otra ajena a la voluntad del trabajador, además de preaviso y de otras indemnizaciones que le pudieran corresponder, el Instituto le pagará un auxilio de cesantía de acuerdo con las reglas siguientes:

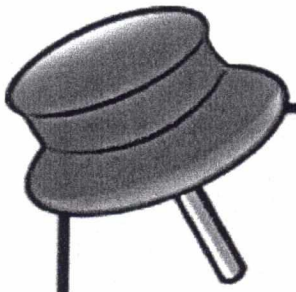
A. Después de un trabajo continuo no menor de dos (2) meses, ni mayor de seis (6) meses, con un importe igual a doce (12) días de salario que devengue a la fecha de terminación del contrato.
B. Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de un (1) año, con importe igual a veinticinco (25) días de salario a la fecha de terminación del contrato.
C. Después de un trabajo continuo de un (1) año, un importe igual a un (1) mes de salario por cada año de trabajo y si los servicios no alcanzan a un año en forma proporcional al tiempo trabajado.

CLÁUSULA No.43

En caso de renuncia del trabajador el Instituto reconocerá el 100% de sus respectivas prestaciones laborales y demás indemnizaciones a que tuviere derecho, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año en forma proporcional al tiempo trabajado.



DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 37



CAPÍTULO VII

DE LOS BENEFICIOS MÉDICOS

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS, C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 38

CLÁUSULA No.44

Cuando el trabajador por prescripción médica autorizada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, requiera someterse al tratamiento médico-quirúrgico en el extranjero, como consecuencia de un riesgo profesional sufrido al servicio del Instituto, éste le otorgará un subsidio económico equivalente al 100% del gasto incurrido. Rehabilitado el trabajador, pero incapacitado para desempeñar su antigua ocupación el Instituto le proporcionará una ocupación adecuada y compatible con su estado sin disminución de su salario y categoría.

CLÁUSULA No.45

El Instituto reconocerá el 80% de los gastos médicos hospitalarios y por medicinas, cuando por enfermedad incurran en ellos trabajadores permanentes que laboren en los lugares donde el I.H.S.S. no preste sus servicios.

Igualmente, a los trabajadores cubiertos por el I.H.S.S. y que por razones de trabajo se encuentren fuera de la sede.

Dicha cobertura abarcará los hijos hasta los dieciocho (18) años, de conformidad como lo regula la ley del I.H.S.S.

Cubrirá además a la esposa o compañera de hogar del trabajador por los gastos de maternidad (de gestación a nacimiento) por Lps. 12,500.00 (DOCE MIL QUINIENTOS LEMPIRAS).

El empleado pagará los gastos en que incurra y previa remisión, cotejación de recibos, facturas, certificaciones médicas y demás comprobantes legales correspondientes extendidos por el médico, clínica u hospital, el Instituto reembolsará al empleado el 80% de lo arriba señalado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes después de recibidos dichos documentos en la oficina sede del empleado.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

Para riesgos profesionales el Instituto reconocerá lo que señala el Código de Trabajo (Artículo No.402).

Los beneficiarios de esta cláusula deberán ser registrados en la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con copia al Sindicato.

CLÁUSULA No.46

El Instituto implementará para sus trabajadores permanentes un plan de seguro médico hospitalario privado mediante licitación en conjunto con el seguro de vida y accidentes personales correspondiente al año 2,014, extendiendo su cobertura para esposa(o) o compañera(o) de hogar e hijos(as) del trabajador.

Si de los resultados de la licitación el monto presupuestado asignado para la implementación con cobertura para esposa(o) o compañera(o) de hogar e hijos(as) del trabajador es inferior a las ofertas presentadas por las compañías aseguradoras no existirá responsabilidad de asegurar al núcleo familiar de parte del Instituto, siendo opcional para cada trabajador permanente obtener dicha cobertura autorizando la deducción por planilla.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 39

Es entendido que al entrar en vigencia el seguro médico hospitalario privado los beneficios de salud contenidos en otras cláusulas del Contrato Colectivo quedarán incluidos en esta cláusula y no podrán ser inferiores a lo ya establecido en este Contrato, exceptuando los beneficiarios excluidos al momento de suscripción de la póliza, quienes gozarán de las cláusulas amparadas en el seguro.

CLÁUSULA No.47

El Instituto se compromete a poner en vigencia un servicio médico en la forma siguiente:

A. El Instituto proporcionará los servicios médicos para que atiendan la consulta a los trabajadores de INFOP en Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, la Regional del Sur y Catacamas, relacionados con enfermedades comunes tales como: respiratorias, gastrointestinales, cutáneas, primeros auxilios en quemaduras, fracturas, heridas, etc. Para lo que contará con la existencia de medicamentos básicos. Es entendido que los casos graves serán atendidos por el IHSS, lo mismo las remisiones que esta Institución hace a especialistas. Es entendido que las incapacidades médicas otorgadas por el médico de planta serán reconocidas por las autoridades del Instituto, siempre y cuando no exceda de tres días hábiles.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

B. En los casos en que el trabajador requiera los servicios médicos-oftalmológicos, el Instituto reconocerá hasta Lps. 3,000.00 por el pago de aros y lentes y la reposición de lentes las veces que sean necesarios de acuerdo a prescripción médica extendida por un oftalmólogo. Asimismo el Instituto reconocerá por única vez durante la vigencia del XIV Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, la suma de Lps. 450.00 por los gastos ocasionados por la consulta oftalmológica.

C. En caso de enfermedad debidamente calificada por el IHSS o mediante dictamen médico, facturas y/o cotización de medicamentos u hospitalización de: esposa (o) o compañera (o) de hogar, padres e hijos que dependan económicamente de él, previa investigación y dictamen de la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, el Instituto concederá un préstamo equivalente hasta por cinco (5) meses de su sueldo sin recargo ni interés.

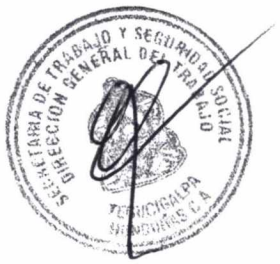
   El Trabajador comenzará a amortizar la deuda un mes después de habérsele concedido y en cualquier otro caso será deducido de una sola vez de sus prestaciones laborales o del beneficio por muerte o invalidez.

D. En caso de que el trabajador requiera de los servicios médicos odontológicos en las zonas donde no cubre el I.H.S.S. el Instituto reconocerá el 80% de los gastos en los servicios que éste presta, profilaxis (limpieza dental), exodoncia, operatoria dental (obturaciones), periodoncias, endodoncias y coronas cuando no sean por motivos estéticos. Considerando los aranceles actualizados que regulen este servicio en cada zona.

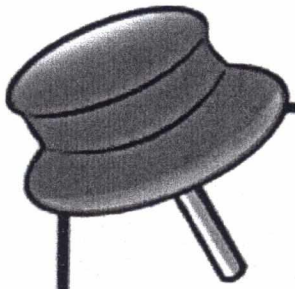
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 40

CLÁUSULA No.48

El Instituto y el Sindicato realizarán por lo menos dos veces al año respectivamente jornadas de salud preventivas, a todas (os) las trabajadoras (es) sobre salud sexual reproductiva, enfermedades de transmisión sexual, VIH/SIDA, cáncer uterino, mamas, próstata, climaterio, andropausia y salud bucal.



DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 41



CAPÍTULO VIII

DE LOS BENEFICIOS EDUCACIONALES

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS, C. A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 42

CLÁUSULA No.49

Con el propósito de elevar el nivel de capacitación académico en su personal y lograr mayor efectividad en el desempeño de su puesto de trabajo, el Instituto de acuerdo con las necesidades y conveniencias, incorporará dentro del Plan anual de Becas del Instituto, una asignación económica para financiar estudios a nivel secundario, universitario y post-grado bajo las siguientes condiciones:

A. Un equivalente de Lps. 450.00 mensuales durante doce (12) meses, para realizar estudios secundarios a treinta (30) trabajadores de INFOP.

B. Un equivalente de Lps. 350.00 mensuales durante doce (12) meses, para realizar estudios universitarios y de post-grado a quince (15) trabajadores de INFOP.

CLÁUSULANo.50

El Instituto interesado por contribuir a aliviar la carga económica de sus trabajadores, concederá para algunos de sus hijos la ayuda financiera mínima que en la medida de sus posibilidades pueda brindar, para que éstos realicen estudios en base a sus necesidades específicas bajo las siguientes condiciones:

A. Un equivalente de Lps. 325.00 mensuales durante doce (12) meses, para realizar estudios primarios a ochenta (80) hijos de los trabajadores de INFOP.

B. Un equivalente a Lps. 400.00 mensuales durante doce (12) meses, para realizar estudios a nivel secundario a sesenta (60) hijos de trabajadores de INFOP.

C. El valor semestral y/o trimestral de la matrícula de la UNAH y cualquier otro centro de estudios superiores, sin que supere el valor de la matrícula de la UNAH más el equivalente a Lps. 700.00 anuales para la compra de libros para quince (15) hijos de trabajadores de INFOP.

D. Para los hijos de trabajadores de INFOP que estén interesados en cursar estudios a nivel técnico, la Institución dará facilidades para que quince (15) de ellos se beneficien de los programas que ofrece el INFOP, dentro de los sistemas de aprendizaje, asignándoles una cantidad de Lps. 450.00 mensuales para cobertura de gastos personales durante su formación.

Es entendido que cuando existan becas sin adjudicar por falta de solicitudes de los beneficiarios, éstas serán asignadas en los otros niveles educativos donde haya mayor demanda, siempre que no afecte la partida presupuestaria.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 43

La aplicación de las cláusulas 49, 50 y 51 será regulada por una Comisión mixta INFOP-SITRAINFOP, la que a su vez será encargada, dentro de los treinta (30) días siguientes de la firma de este contrato de actualizar el reglamento de becas respectivo.

CLÁUSULA No.51

El Instituto dispondrá de Lps. 9,000.00 (NUEVE MIL LEMPIRAS EXACTOS), para premiar a trabajadores de INFOP que realicen estudios secundarios y/o universitarios con el procedimiento siguiente:

A. Con Lps. 1,000 a los estudiantes universitarios para cada período académico cuando éste obtenga un índice académico no menor del 80%.
B. Con Lps. 1,000 a los estudiantes de secundaria que obtengan un índice académico no menor del 80%.

Es entendido que este beneficio será otorgado cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. El reconocimiento económico a que se refiere esta cláusula se hará efectivo dentro de los 10 a 15 días siguientes a la presentación de las calificaciones.

La aplicación de este beneficio será regulado y reglamentado por la Comisión Mixta INFOP-SITRAINFOP.

CLÁUSULA No.52

El Instituto interesado en mejorar la calificación de todos sus trabajadores se obliga a realizar cursos de actualización y complementación de los mismos (trabajadores) durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

Igualmente, el Instituto financiará acciones de capacitación (cursos, seminarios, pasantías) para sus trabajadores. Dichas acciones deberán estar relacionadas con la actividad que hace el trabajador dentro del Instituto y que sean brindadas por INFOP u otras instituciones.

El Instituto elaborará y dará a conocer a sus trabajadores un Plan de Capacitación a corto, mediano y largo plazo.

El INFOP incorporará un representante sindical propietario y suplente a la Comisión de Becas con voz y voto.

CLÁUSULA No.53

El INFOP está obligado dentro de sus programas regulares de Formación Profesional a diseñar y desarrollar seminarios y cursos orientados a los trabajadores organizados para que puedan capacitarse en áreas referentes a Planificación, administración, Finanzas, Interpretación de Balances y Análisis, Contabilidad, Estadística Laboral, Cursos Técnicos y otros, sin perjuicio de que puedan aprovechar otras posibilidades que en este aspecto ofrecen otras instituciones del país y extranjeras.

CLÁUSULA No.54

El Instituto contribuyendo en la mejora educativa de sus trabajadores proporcionará al sindicato, a fin de que éste promueva cursos de formación sindical a todos los niveles, la

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 44

cantidad de cuarenta mil Lempiras (Lps. 40,000.00), diferida en dos pagos a partir de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLÁUSULA No. 55

El Instituto interesado para mejorar la calidad académica de su personal establecerá un programa de profesionalización a nivel nacional mediante la firma de convenios con las diferentes Universidades Públicas y Privadas del país. Efectivo a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

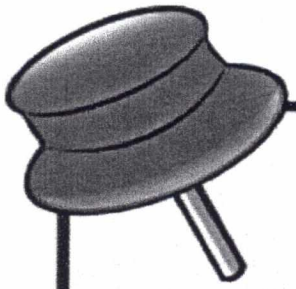
CLÁUSULA No. 56

El Instituto otorgará a cada trabajador un bono como incentivo a la superación académica, por única vez, cuando este alcance un grado académico superior así:

1. Por la obtención del grado de Educación Media Lps. 1,900.00.
2. Por la obtención del grado de Educación Superior en su grado de Técnico Universitario Lps. 2,300.00.
3. Por la obtención del grado de Educación Superior en su grado de Licenciatura e Ingeniería Lps. 3,300.00.
4. Por la obtención del Post grado de Educación Superior en grado de maestría, doctorado Lps. 4,300.00.

Es entendido que este beneficio será efectivo a partir de la firma del presente Contrato Colectivo, una vez que el empleado acredite ante la División de Recursos Humanos, mediante la presentación de original y copia del título obtenido.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 45



CAPÍTULO IX

BENEFICIOS ESPECIALES

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
GUATEMALA

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 46

CLÁUSULA No.57

Con el propósito de atender las necesidades económicas de todos sus trabajadores, el INFOP creará a partir de la firma de este Contrato Colectivo, un fondo de Lps. 1,000,000.00 incrementando en Lps. 100,000.00 al segundo año de vigencia del Contrato Colectivo, si la demanda de las necesidades lo requiere.

El Instituto se compromete dentro de los 30 días siguientes de la entrada en vigencia del Contrato Colectivo a elaborar el reglamento respectivo para la utilización de este beneficio.

CLÁUSULA No.58

El Instituto con el fin de fortalecer el régimen de seguridad social en la Institución, se compromete a contratar un profesional especializado para que dentro de los seis (6) meses posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo realice un estudio actuarial.

El INFOP en base a este estudio determinará factibilidad de su ejecución de acuerdo a su capacidad financiera.

CLÁUSULA No.59

El Instituto proporcionará a sus trabajadores un Seguro Colectivo de Vida, Médico Hospitalario Privado y de Accidentes Personales de forma permanente, de acuerdo a las condiciones ya aprobadas por el Consejo Directivo.

Es entendido que este Seguro Médico Hospitalario Privado será de acuerdo a las condiciones establecidas en la Cláusula N° 46 del XIII Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CLÁUSULA No.60

Estarán incluidos en la cobertura del Seguro Colectivo de Vida, Médico Hospitalario Privado y Accidentes Personales de forma permanente que se regula en la cláusula anterior, los trabajadores sindicalistas comprendidos en el Artículo 100 numeral 12 del Código de Trabajo. Si el ejercicio de cargo sindical excede de un año previo a la suscripción del Seguro Colectivo de Vida, Médico Hospitalario Privado y Accidentes Personales, el Sindicato comunicará a la institución el nombre del activista que gozará de este beneficio.

Es entendido que este Seguro Médico Hospitalario Privado será de acuerdo a las condiciones establecidas en la Cláusula N° 46 del XIII Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CLÁUSULA No.61

En observancia al artículo 142 del Código de Trabajo el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) se compromete a realizar cinco meses después de firmado el presente Contrato Colectivo, un estudio de factibilidad para analizar la viabilidad de construir en todas las regionales existentes y por existir centros infantiles, a fin de que los trabajadores (as) que tengan problemas para el cuidado de sus hijos (as) puedan hacer uso de los mismos.

Es entendido que se dotará de personal, equipo y material mínimo para su adecuado funcionamiento, considerando la capacidad financiera del Instituto.

CLÁUSULA No.62
Cuando un trabajador del Instituto falleciere en el desempeño de sus funciones en un lugar distinto a su domicilio o en el extranjero, el Instituto se obliga a trasladar, por su cuenta, sus restos hasta el lugar de su residencia habitual.

CLÁUSULA No.63
En caso de muerte del cónyuge o compañera (o) de hogar, hijos(as), padres y hermanos(as) del trabajador, el Instituto otorgará obligatoriamente un subsidio económico equivalente a Lps. 10,000.00 (DIEZ MIL LEMPIRAS) para gastos fúnebres. Será obligación de los trabajadores registrar en el Instituto y en el Sindicato el nombre de los dependientes mencionados anteriormente.

CLÁUSULA No.64
El Instituto se obliga a asegurar:

a) Los motoristas
b) Los vehículos de su propiedad por los daños y perjuicios que pudieran ocasionar a terceros y a las cosas.
c) Renovar la licencia vencida de conducir de los motoristas.

Es entendido que el INFOP reconocerá todos los gastos en que incurran los motoristas y los empleados que por la naturaleza de sus funciones tengan asignado un medio de transporte, para la renovación de licencia de conducir cuando la Dirección de Tránsito así lo exija.

En caso de accidentes por embriaguez, por consumo de droga o estupefacientes, debidamente comprobada, los motoristas responderán individualmente por los daños causados.

CLÁUSULA No.65
Cuando le fuere decomisada la licencia a un trabajador mientras estuviere manejando vehículos propiedad del Instituto u otros vehículos que no siendo propiedad de la institución, estuvieran prestando servicios a la misma debidamente autorizados, por desperfectos mecánicos o eléctricos de éstos o por falta de las señales o herramientas indispensables exigibles por el Reglamento de Tránsito, los trámites y gastos para recuperación será por cuenta de la Institución.

CLÁUSULA No.66
El Instituto proporcionará al personal descrito a continuación los útiles y enseres siguientes:

A. Para cada vigilante: una linterna de mano, cuatro (4) uniformes completos, un capote, un termo con capacidad para un (1) litro, un pito, dos pares de botas de buena calidad y un sombrero o gorra. En lo referente a los revólveres en cada turno le será suministrado a cada vigilante una arma con su respectiva faja de tiros, y medio de comunicación interno (WALKIE TALKIE).
B. Para cada motorista: cuatro (4) uniformes y dos overoles completos, dos pares de calzado, un par de botas de hule, capote, guantes, protector de asiento, una linterna de mano, las herramientas indispensables que vienen en el vehículo, un catre de campaña, una extensión eléctrica, un extinguidor contra incendios, una cantimplora, un equipo para armar llantas, un compresor y pastillas purificantes de agua.

C. Para cada conserje: cuatro (4) uniformes completos, un maletín y dos pares de zapatos. Se les brindará facilidades de movilización (taxi o moto) cuando le corresponda hacer diligencias fuera de su centro de trabajo.
D. Para cada jardinero: un overol, tres (3) uniformes completos, dos pares de botas de hule, dos pares de zapatos de trabajo y un sombrero.
E. Para cada aseadora: cuatro (4) uniformes completos, dos pares de zapatos, dos delantales, tres (3) pares de guantes especiales y mascarillas.
F. Para cada ayudante de bodega: un overol, dos uniformes completos, dos pares de guantes de lona y dos pares de zapatos de trabajo.
G. Para personal de reproducción: tres (3) uniformes completos, dos pares de zapatos de trabajo, un delantal de lona y una gabacha larga.
H. Para cada instructor según Programa así:
   H1. Instructores de Centro de Formación Industrial, Centros Artesanales: Un jean, tres (3) gabachas, un par de zapatos de trabajo, un maletín, un puntero y una porta tiza.
   H2. Instructores de Hotelería, Restaurante y Bar: tres (3) gabachas, un maletín, un puntero y una porta tiza.
   H3. Instructores de Procesamiento de alimentos, (incluye Cocina, Panadería y Taller de Procesamiento de Alimentos): tres (3) gabachas, un identificador personal (plaquita prendedor), un maletín, un porta tiza, tres (3) gorros para cocinero, un par de botas de hule y dos (2) delantales.
   H.4 Instructores de Desarrollo Empresarial, Secretariado, Turismo y Formación de Instructores: un maletín, un puntero, un porta tiza, un identificador personal (plaquita prendedor).
   H.5 Instructores que desarrollen acciones formativas fuera de sus sedes cuando la programación formativa lo amerite: tres (3) jeans, tres (3) camisas azulón manga larga, un overol, una cantimplora, un catre de campaña, un capote, pastillas de purificación de agua, un par de botas de hule, una linterna de mano, un sombrero o gorra, una mochila de campo y un par de zapatos de trabajo y suero antiofídico.
I. Para personal de mantenimiento con carácter permanente: tres (3) uniformes, casco, dos (2) pares de guantes de lona, dos (2) pares de zapatos de trabajo y herramientas.
J. Para personal de aportantes, (Promotores, Inspectores y Gestores): un capote, un maletín, una sombrilla o paraguas y un par de zapatos de trabajo.

Los implementos fungibles tales como: capotes, overoles, gabachas, uniformes, mochilas, etc. serán otorgados dentro del primer trimestre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. Dichos implementos deberán ser de buena calidad.

El instituto proporcionará a cada empleado el carné de identificación.

Las gabachas y los uniformes que sean entregados al personal estarán debidamente identificados con el puesto y/o el nombre de la Institución.

En todos aquellos casos no especificados en la presente cláusula el Instituto suministrará todos los implementos necesarios para desarrollar su trabajo.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No 49

Para la adquisición de los útiles y enseres, el Instituto consultará con el personal a que se refiere esta cláusula. Es entendido que la organización sindical participará con voz y voto durante el proceso de licitación, contando con dos representantes debidamente acreditados.

CLÁUSULA No.67

El Instituto proporcionará oportunamente a los trabajadores, las herramientas, equipo y material didáctico que sean necesarios para la ejecución de las labores que sean propias del puesto. Será obligación de éstos, a efectos de que dichas herramientas y equipos les sean sustituidos por otros nuevos o en mejor estado, informar a su jefe inmediato del deterioro de los mismos a consecuencia de su uso normal o de daño que de otra manera hubiera sufrido en el trabajo.

Además, el Instituto proporcionará a los trabajadores los implementos necesarios (cajones, cadenas, candados, armarios metálicos, cajas para herramientas) para garantizar la seguridad de las herramientas, equipo y materiales que estén bajo la custodia del trabajador: según conste en el inventario realizado por la Oficina de Control de Bienes y del cual se debe extender copia al trabajador.

En caso de incendio, inundación, derrumbe, terremoto y otros fenómenos naturales, alborotos populares, huelgas, motines u otros disturbios sociales, casos fortuitos y deterioro que sufran los equipos y herramientas bastará levantar un acta de descargo para exonerar de toda responsabilidad administrativa al trabajador.

En caso de robo de equipo, herramientas y/o materiales el trabajador responsable de los mismos notificará a su jefe inmediato superior, asimismo realizará la denuncia respectiva ante las autoridades competentes para que hagan la investigación del caso y extiendan la constancia respectiva para con ella realizar la exoneración de responsabilidad administrativa del trabajador.

En caso de hurto de equipo, herramientas y/o materiales, la Secretaría General de la Institución, mediante el proceso administrativo determinará la responsabilidad administrativa o no del trabajador, cuando se determine que el trabajador está exento de responsabilidad administrativa se ordenará el descargo de los bienes asignados al trabajador.

Cuando esté determinada alguna responsabilidad del trabajador a quien están asignados los bienes, estos deberán ser sustituidos, por otros de iguales características y calidad similar, en un plazo no mayor de 60 días. Si no es posible su reposición, el trabajador pagará su valor a la institución menos la depreciación que por el uso tenga el bien o equipo, quedando autorizado el INFOP para que deduzca su valor brindándole éste las facilidades de pago de acuerdo a su capacidad económica.

El Instituto se compromete a realizar inventarios al final de cada año y extender el respectivo finiquito a cada trabajador.

CLÁUSULA No.68

El Instituto se compromete a asumir la defensa de sus trabajadores cuando éstos sean procesados por incidentes ocurridos durante el tiempo de trabajo y originados directamente en el servicio o fuera de éste, como consecuencia de la actividad laboral, siempre y cuando no hubiere mediado imprudencia, culpa o dolo de parte del trabajador procesado.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 50

Cuando se cumplan las circunstancias previstas en el párrafo anterior, el trabajador que fuese encarcelado, el Instituto hará los trámites necesarios para su excarcelación bajo fianza y serán por cuenta del Instituto, todos los gastos legales que origine la defensa de estos trabajadores y éstos no serán perjudicados en su salario mientras no se emita sentencia firme o sea confirmada ésta.

Cuando uno o varios trabajadores del INFOP sean detenidos por razón de sus actividades laborales o sindicales el INFOP conviene en no despedirlos conservando sus derechos adquiridos.

Si la detención se prolongase por un período superior a los doce (12) meses se dará por suspendida la relación laboral.

Es convenido que al fallecer un trabajador, el INFOP procurará proporcionarle trabajo a un miembro de su familia de acuerdo a las necesidades institucionales.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA

CLÁUSULA No.69

Cuando fallezca por cualquier causa o fuera incapacitado total o permanente un trabajador, la Institución se compromete a hacer efectivo el pago del 97% de las prestaciones laborales y a proporcionar un seguro para gastos mortuorios a los beneficiarios debidamente registrados por él en la Institución, a través de una Compañía Aseguradora, por un monto de Lps. 50,000.00 (Cincuenta Mil lempiras).

Asimismo el Instituto pagará a dichos beneficiarios; sueldos, vacaciones, aguinaldos, décimo cuarto mes, bonos, horas extras, etc. proporcionales devengados por el trabajador y no pagados por el Instituto a la fecha de la muerte del trabajador.

Estos últimos beneficios serán entregados en el término no mayor de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la muerte del trabajador, conforme al porcentaje que él haya designado en el formato que para tal efecto el Instituto entregará anualmente a cada trabajador, quien con la información completa lo devolverá a la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y al SITRAINFOP.

Es entendido que si después de agotado el trámite ante la compañía aseguradora, ésta se negase a pagar la indemnización a que diera lugar, el Instituto pagará la misma de acuerdo a lo que establezca la póliza a los dependientes económicos debidamente registrados por el trabajador fallecido.

CLÁUSULA No.70

En base a lo establecido en el artículo No.19, inciso (H) de su Ley Constitutiva, el INFOP reglamentará la venta de los productos elaborados en proceso de la Formación Profesional del Aprendizaje.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 51

CLÁUSULA No.71

Con el propósito de aprovechar las prácticas productivas que se desarrollan en los talleres del INFOP en las actividades de Formación Profesional, el Instituto en la medida de sus posibilidades y disponibilidades, ofrecerá a sus trabajadores la oportunidad de utilizar los servicios que prestan dichos talleres en la elaboración y reparación de sus artículos.

Es entendido que en el caso de que se presten estos servicios, los beneficiarios serán responsables por los gastos en que se incurra, tales como repuestos, materia prima, etc.

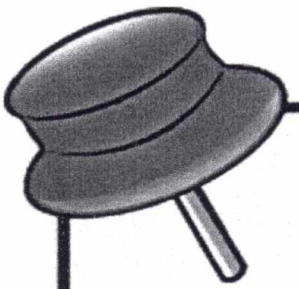
CLÁUSULA No.72

El Instituto otorgará un préstamo a sus trabajadores permanentes por la cantidad de Lps. 30,000.00 (TREINTA MIL LEMPIRAS), por fallecimiento de esposa (o), compañera (o), madre, padre, abuela (o), hijos(as) y hermanos(as) del trabajador.

La aplicación de esta cláusula está sujeta a un reglamento aprobado por ambas partes. Anexo Nº 2.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 52



CAPÍTULO X

DE LOS BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 53

CLÁUSULA No.73

El Instituto deducirá del salario de cada trabajador sindicalizado las cuotas ordinarias y extraordinarias impuestas por el Sindicato, de conformidad con la Ley y sus Estatutos.

Asimismo deducirá las aportaciones y las cuotas de pago por préstamo de los afiliados a las cooperativas constituidas en el INFOP, éste último previa autorización. También deducirá a los trabajadores no afiliados al Sindicato, que son beneficiarios del Contrato Colectivo, las cuotas ordinarias sindicales de acuerdo con lo establecido en el Decreto No.30 del 15 de marzo de 1973.

CLÁUSULA No.74

El Instituto conviene en aprobar anualmente y durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la cantidad de CUARENTA Y NUEVE MIL LEMPIRAS (Lps. 49,000.00) para la realización de actividades deportivas, culturales y recreativas del SITRAINFOP. Los fondos serán administrados por una Comisión paritaria INFOP-SITRAINFOP. Es entendido que el Sindicato reclamará la aportación del desembolso con la sola presentación del recibo correspondiente, previa liquidación de la asignación anterior presentada por la comisión paritaria INFOP-SITRAINFOP.

CLÁUSULA No.75

El Instituto entregará al Sindicato de una sola vez, y dentro de los sesenta (60) días siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo, la cantidad de 2,500 ejemplares tamaño bolsillo del mismo Contrato.

CLÁUSULA No.76

El Instituto proporcionará transporte al sindicato para la ejecución de actividades de carácter eminentemente sindical, respetándose en todo caso, las disposiciones que emita el Gobierno Central con respecto al uso de vehículos nacionales, los reglamentos internos y disponibilidades institucionales.

CLÁUSULA No.77

El Instituto se compromete a proporcionar al Sindicato los servicios de Talleres de reproducción para la edición de material sindical.

CLAÚSULA No.78

El Instituto se compromete a proporcionar locales adecuados para la instalación de las Oficinas del Sindicato y de la Cooperativa en Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Siguatepeque y considerando la disponibilidad institucional se le proporcionará local a las seccionales de San Felipe, San Lorenzo y Catacamas.

El Instituto dará facilidades para que en sus talleres puedan fabricarse parte del mobiliario que se utilizará para acondicionar las oficinas antes mencionadas.

Asimismo, se compromete a facilitar los locales de la Institución para la realización de reuniones, asambleas u otros eventos de carácter eminentemente sindicales.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 54

CLÁUSULA No.79

Mientras el Sindicato instale su propio servicio telefónico, el Instituto facilitará a la Junta Directiva Central y Juntas Directivas Seccionales, el uso racional y justificado para el ámbito nacional de los servicios telefónicos y radio del INFOP, para asuntos estrictamente sindicales, a cuyo efecto deberán obtener la autorización del jefe respectivo.

Si el período de vigencia de este contrato mejora las condiciones del servicio telefónico el INFOP instalará una extensión en cada una de las oficinas asignadas al Sindicato.

CLÁUSULA No.80

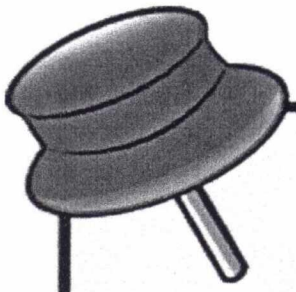
El INFOP otorgará al Sindicato, la suma de Lps. 60,000.00 (SESENTA MIL LEMPIRAS) como colaboración para la celebración de su Congreso Ordinario, que se realizará cada dos años. Dicha cantidad se entregará con 30 días de anticipación a este evento.

CLÁUSULA No.81

El Instituto aportará al Sindicato la cantidad de Lps. 45,000.00 (CUARENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS) para la celebración del Día del Trabajador, esta aportación será entregada 15 (quince) días antes del evento. Es entendido que el Sindicato reclamará la aportación con la sola presentación del recibo correspondiente.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 55



CAPÍTULO XI

DE LAS RELACIONES INSTITUTO-SINDICATO

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 56

CLÁUSULA No.82

Los miembros de la Junta Directiva Central, Juntas Directivas Seccionales y Delegados al Congreso del SITRAINFOP, debidamente acreditados ante la Dirección del INFOP gozarán del fuero sindical desde su elección, y doce (12) meses posteriores de cesar en el cargo. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior obligará al INFOP a pagar al trabajador una indemnización equivalente a doce (12) meses de salario sin perjuicio de los derechos que a éste corresponda.

CLÁUSULA No.83

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 96 numeral 4 y 98 numeral 8 del Código de Trabajo, el Instituto no discriminará ni tomará represalias contra ningún trabajador por los reclamos, peticiones o denuncias de tipo laboral en que hubiere participado, ni tampoco por el hecho de pertenecer o no al Sindicato, asimismo, reconoce la facultad del Sindicato de acreditar a cualquiera de sus miembros para asistir a los trabajadores en la solución de sus problemas en las distintas dependencias o puestos de trabajo.

CLÁUSULA No.84

Las condiciones de trabajo existentes, que favorezcan más al trabajador de lo que este contrato estipula se otorgarán preferentemente. Asimismo, las conquistas que ese origine a través de las negociaciones colectivas de trabajo serán observadas en su cumplimiento por ambas partes, sin perjuicio de las mejoras en las condiciones de trabajo que el Instituto pueda ofrecer en el futuro.

CLÁUSULA No.85

El Instituto y el Sindicato se comprometen a contestar por escrito en un término no mayor de cinco (5) días hábiles después de recibida toda correspondencia sobre asuntos laborales que se crucen entre sí, excepto aquellos casos que por su naturaleza requieran un plazo menor.

CLÁUSULA No.86

Tanto el Sindicato como el Instituto se comprometen a atender las convocatorias que cualquiera de las partes se hagan, las que deberán contener la agenda de los asuntos a tratar en las fechas y horas que se convendrán. Dichas convocatorias deberán girarse por lo menos con cuatro (4) días de anticipación.

Si por alguna razón justificada cualquiera de las partes no pudiera comparecer a la reunión, notificará a la otra, antes de la fecha, la razón que le imposibilite concurrir a la misma, excluyendo el caso fortuito o fuerza mayor que será notificado y justificado dentro del siguiente día hábil posterior a la fecha que se había señalado para la reunión. Retomándola dentro de un plazo no mayor de cuatro (4) días hábiles.

Es entendido que no se tratarán otros asuntos que los contenidos en las respectivas agendas.

CLÁUSULA No.87

El Instituto y el Sindicato se obligan a elaborar conjuntamente un plan rotativo de actividades para los motoristas y vigilantes, a fin de que para todos ellos se procure una igualdad de posibilidades en el cumplimiento de sus funciones.

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 57

CLÁUSULA No.88

El Instituto y el Sindicato constituirán una Comisión Mixta quince (15) días después de haber suscrito el presente Contrato Colectivo, integrada por tres representantes por cada parte, con el objeto de estudiar los requerimientos de seguridad e higiene de los centros de instalaciones de trabajo del Instituto, a efecto de elaborar un proyecto de Reglamento de Higiene y Seguridad que será revisado anualmente y sometido a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CLÁUSULA No.89

El Instituto y el Sindicato convienen en constituir una Comisión Mixta para elaborar el Reglamento de Seguridad e Higiene dentro de un período no mayor de sesenta (60) días a partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CLÁUSULA No.90

El Instituto y el Sindicato se comprometen a discutir el Reglamento Interno de Trabajo después de los noventa (90) días de la vigencia del Presente Contrato Colectivo.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO TEGUCIGALPA

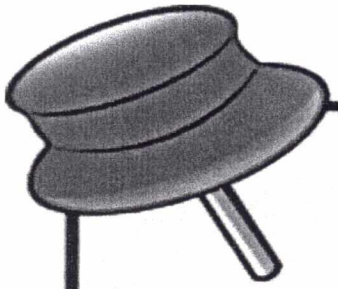
CLÁUSULA No.91

Para efectos de aplicación del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, se considerarán empleados de confianza aquellos que ejerzan la función de Dirección del Instituto, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 265 de la Constitución de la República. Por lo tanto, el resto del personal está sujeto al presente Contrato Colectivo y a gozar de los beneficios del mismo.

CLÁUSULA No.92

En caso de que por disposiciones legislativas o por cualquier otra causa el Instituto Nacional de Formación Profesional, cambiase de nombre y de representante, la nueva institución asumirá toda la obligación contractual de este contrato colectivo. Es entendido que si el SITRAINFOP se fusione, cambie de nombre o se convierta en Sindicato de rama, El Instituto seguirá cumpliendo y respetando lo convenido en el Contrato Colectivo, Actas y Acuerdos Especiales.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 58



CAPÍTULO XII

DE LOS TRASLADOS Y VIÁTICOS

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO COMAYAGÜELA, M.D.C.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 59

CLÁUSULA No.93

Los trabajadores que por razones de sus funciones presten sus servicios temporalmente fuera de su domicilio o residencia habitual, tendrán derecho a percibir viáticos o gastos de subsistencia según el caso, establecidos en el respectivo reglamento vigente.

La Comisión nombrada por la Dirección Ejecutiva y el SITRAINFOP revisarán anualmente el Reglamento de Viáticos y Gastos de Subsistencia para realizar los ajustes que fueren necesarios; en virtud de principio laboral de que los viáticos constituyen erogaciones para el pago de hospedaje, alimentación, transporte, etc., que se entregan al trabajador no para beneficio personal ni para subvenir sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a plenitud sus funciones, dicho Reglamento entrará en vigencia una vez aprobado por el Consejo Directivo.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

El Instituto entregará al empleado una constancia de solvencia del período lectivo.

CLÁUSULA No.94

Ningún trabajador podrá ser obligado a cumplir una función fuera de sus centros de trabajo, sin antes haberle tramitado y hecho efectivo los viáticos correspondientes.

En el caso de que el trabajador sea autorizado para prolongar su estadía en el cumplimiento de dicha actividad, por circunstancias ajenas a su voluntad, el Instituto se compromete a hacerle el reajuste de viáticos correspondientes, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que el trabajador haya presentado la liquidación respectiva.

Todo trabajador que viaje en asuntos oficiales queda obligado a presentar dentro de las 72 horas hábiles siguientes a su regreso, una cuenta o liquidación de los viáticos, gastos de subsistencia o traslado que haya recibido como anticipo.

CLÁUSULA No.95

El trabajador que por acuerdo con el Instituto acepte ser trasladado definitivamente de su residencia o domicilio habitual a uno distinto, para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá derecho a los siguientes beneficios:

A. Percibirá el salario convenido con el Instituto.
B. Se le reconocerá el equivalente de diez (10) días de viáticos de acuerdo al Reglamento de Viáticos Vigente, según el grupo que corresponda, para que el empleado pueda sufragar los gastos de instalación en su residencia.
C. Se le reconocerán gastos de transporte personal y para su familia y además para el traslado de sus bienes o enseres de su hogar.
D. El traslado será sin perjuicio de sus derechos laborales adquiridos por el presente Contrato Colectivo y la Ley.

Gozará de un tiempo hasta por cinco (5) días laborales para su instalación en su nuevo domicilio.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 60

CLÁUSULA No.96

Los trabajadores que por razón de su cargo o por las funciones que desempeñen, viajen de una ciudad a otra, o en la ciudad o población donde radican, tengan que trasladarse de un puesto a otro para el cumplimiento de sus funciones y no puedan utilizarse los medios de transporte del Instituto, se les reconocerá y pagará el valor del transporte en que incurra.

El medio y el valor del transporte será seleccionado y determinado entre el trabajador y su jefe inmediato, para lo cual se utilizarán formularios especiales de control de transporte, lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento de Viáticos y Gastos de Viaje Vigentes.

CLÁUSULA No.97

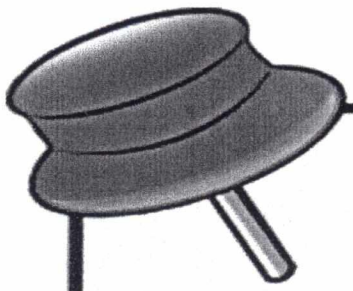
El Instituto proporcionará a los trabajadores los medios de locomoción necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades.

En caso de desperfectos mecánicos en las unidades de transporte del INFOP éste se compromete a pagar los gastos en que los trabajadores incurran para transportarse.

Es entendido que cuando el desperfecto ocurra en el bus del INFOP que transporta diariamente a sus empleados de su centro de trabajo, el INFOP reconocerá el equivalente al pago de transporte colectivo desde el punto en que habitualmente dicho vehículo recoja al trabajador.

Para el cumplimiento de esta cláusula se tomará en cuenta las disponibilidades de vehículos que tiene en la actualidad y los que en el futuro se adquieren conforme a su presupuesto.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 61



CAPÍTULO XIII

DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
COMAYAGÜELA
HONDURAS C.A.

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 62

CLÁUSULA No.98

El INFOP concederá a cada uno de sus empleados permanentes por concepto de negociación colectiva un incremento salarial así:

De seiscientos lempiras (600.00) para todo el personal permanente a partir de enero del año 2021. Es entendido que esta cláusula será renegociada con el SITRAINFOP en la primera quincena del mes de agosto del segundo año de vigencia del Contrato Colectivo.

Es entendido que el incremento salarial aprobado no tendrá efecto retroactivo en el pago de las horas extras.

A partir del mes de Junio del año 2003 anualmente los sueldos se ajustarán automáticamente, tomando como base y referencia el porcentaje establecido y/o definido en el Índice General de Precios al Consumidor (I.G.P.C.), que emita oficialmente el Banco Central de Honduras (B.C.H.).

En caso que sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica, se estará a lo dispuesto en el Artículo N°9 y 71 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA No.99

El Instituto se compromete a seguir pagando los salarios de los trabajadores en la forma acostumbrada, manteniendo el anticipo quincenal equivalente a la mitad del salario mensual, según el calendario de pago que al efecto elaborará la División Administrativa y Financiera.

CLÁUSULA No.100

El Instituto se compromete a realizar, revisar y actualizar la clasificación, valuación de puestos y un sistema escalafonario que responda a la naturaleza y exigencias del Instituto, cada dos años, por una comisión bipartita INFOP-SITRAINFOP.

Posteriormente se efectuarán los ajustes que se consideren necesarios, anualmente, a solicitud de las partes.

Para la aplicación del sistema escalafonario se observarán las disposiciones de las cláusulas No.28, 30 y 31 del primer Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo contempladas en el anexo número uno (1). El pago por calificación de méritos se hará efectivo en la primera quincena del mes de octubre.

Esta cláusula no será aplicable a trabajadores con una antigüedad no menor a un año en el puesto de trabajo.

CLÁUSULA No.101

El INFOP otorgará anualmente a cada trabajador permanente un bono educativo de Lps. 3,500.00, este bono se pagará en dos partes así:

A. En la primera quincena de febrero de cada año la cantidad de Lps. 1,750.00 (MIL SETESCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS EXACTOS).

B. En la primera quincena de octubre de cada año la cantidad de Lps. 1,750.00 (MIL SETESCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS EXACTOS).

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 63

Es entendido que esta cláusula entrará en vigencia a partir de enero de 2013. Y no es aplicable a los trabajadores en periodo de prueba.

CLÁUSULA No.102

El Instituto se obliga a otorgar cada año a sus trabajadores, un aguinaldo que se hará efectivo a más tardar el 15 de diciembre, en la forma siguiente:

A. Para los trabajadores que tengan más de un año de servicio percibirán el equivalente al último mes de sueldo ordinario devengado durante el año trabajado.
B. Para los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, percibirán el promedio anual equivalente de los sueldos ordinarios devengados en relación al tiempo de trabajo.
C. Para los trabajadores que fueren contratados por tiempo limitado, igual o mayor a un año, tendrán derecho a percibir un aguinaldo equivalente al último mes de sueldo ordinario devengado durante el año trabajado.

CLÁUSULA No.103

Los trabajadores permanentes que, por disposición legal o por acuerdo con el Instituto, laboren menos de cuarenta (40) horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna, quincena o mes.

CLÁUSULA No.104

El Instituto reconocerá en los casos de incapacidad temporal el 100% del salario por el tiempo que dure la incapacidad para lo cual el Instituto deberá efectuar convenio con el I.H.S.S. a efecto de que éste haga los reembolsos del Instituto por concepto de subsidio.

CLÁUSULA No.105

El salario mínimo que regirá el INFOP a partir de la firma del presente Contrato Colectivo, será el establecido en la Escala Salarial Vigente. En caso de que por cualquier causa el estado reforme la Ley del Salario Mínimo y decrete un salario mayor, el Instituto se compromete a nivelarlo con el que establezca el Estado.

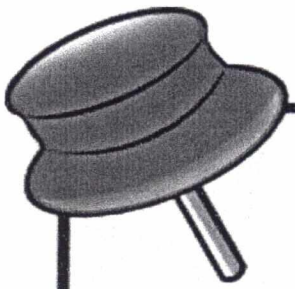
Para efecto de la presente cláusula es entendido que el salario mínimo equivale a la base menor del Plan de Clasificación de Puestos y Salarios.

CLÁUSULA No.106

El Instituto otorgará a sus trabajadores como incentivo dos (2) bonificaciones anuales equivalente cada una al 85% del salario devengado por el empleado en los meses de marzo y septiembre respectivamente. Efectivo a partir del año 2013. Asimismo, los trabajadores se comprometen a elevar el nivel de productividad y eficiencia del Instituto.

Es entendido que esta cláusula es aplicable a empleados permanentes con una antigüedad no menor de seis (6) meses.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 64



CAPÍTULO XIV

DE LAS QUEJAS Y RECLAMOS

SITRAINFOP
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 65

CLÁUSULA No.107

Cuando un trabajador cometiera una falta grave, el Instituto por medio de sus representantes autorizados, le hará un escrito de los cargos que haya incurrido y lo citará a una reunión, con conocimiento del Sindicato, para que concurra a exponer lo que estima conveniente a su defensa. El trabajador sindicalizado podrá hacerse acompañar por un representante o delegado del Sindicato. Los trabajadores no sindicalizados también podrán comparecer a la reunión acompañados de un representante escogido entre sus compañeros de trabajo.

CLÁUSULA No.108

El Instituto y el Sindicato convienen en documentar, estudiar y tratar de resolver todos los conflictos ya sean individuales o colectivos que surjan con motivo de la relación laboral, la aplicación de este Contrato Colectivo y demás leyes laborales por la vía directa antes de acudir a las autoridades competentes. Para tal efecto tanto el Instituto como el Sindicato, se ajustarán al siguiente procedimiento:

A. En cualquier nivel de estructura institucional y en cualquier Oficina Regional, toda queja o reclamo será planteada en primera instancia al jefe Inmediato para su solución adecuada. Si el conflicto persistiere éste será planteado al más alto nivel jerárquico de la dependencia correspondiente.
B. Agotados los recursos anteriores, el conflicto será planteado ante el jefe de Personal para su solución.
C. Si el conflicto persistiere, éste será planteado al Director Ejecutivo o su Representante, según el caso, quien en reunión conjunta con el representante sindical, resolverán lo pertinente:

   De dichas reuniones se levantará un Acta en triplicado, destinándose la original para el Instituto, una copia al Sindicato y la tercera copia para la Inspección General de Trabajo, las actas serán firmadas por los representantes de las partes.

   En cada instancia, el trabajador afectado podrá hacerse acompañar por los miembros de la Junta Directiva o sus representantes debidamente acreditados.

   Agotadas las instancias, las partes quedarán en libertad de acudir a las autoridades competentes.

CLÁUSULA No.109

El trabajador tendrá derecho a que en su récord personal se anoten sus actuaciones meritorias de buen comportamiento y calidad de trabajo. Asimismo, se anotarán sus faltas, pero la institución no podrá hacer estas anotaciones en los expedientes, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en esto la representación sindical.

Estas faltas o sanciones no serán motivo para evitar un ascenso después de un (1) año de haber incurrido en ellas, si el trabajador sancionado ha manifestado un comportamiento ejemplar que demuestre un cambio en su conducta.

Dicho comportamiento será regido en el Reglamento Interno de Trabajo.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 64

CLÁUSULA No.110

Las faltas leves cometidas por el trabajador después de tres meses de buen comportamiento no serán tomadas en consideración para futuras sanciones o para oportunidades de superación del trabajador, asimismo el INFOP se obliga a mostrar al trabajador su expediente personal, pudiendo éste solicitarlo cuando lo estime conveniente o por intermedio del Sindicato.

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.

Es entendido que cualquier comunicación por escrito que afecta al trabajador se le enviará copia al interesado y al Sindicato, cualquier nota o memorando que se le quiera agregar a su expediente sin haber cumplido el requisito anterior no tendrá validez.

CLÁUSULA No.111

El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una duración de 2 años (dos años) y entrará en vigencia a partir del 01 de diciembre del 2020.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Mientras se pone en vigencia el Reglamento Interno de Trabajo, el Instituto podrá sancionar a sus trabajadores, por faltas que cometan, con las siguientes medidas:

A. Amonestación verbal.
B. Amonestación por escrito.
C. Suspensión sin goce de sueldo hasta por ocho (8) días.
D. Despido.

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.

Las faltas se clasifican en graves y leves.

Graves: son aquellas que permiten al Instituto dar por terminado el Contrato de Trabajo sin responsabilidad de su parte.

Leves: aquellas que de acuerdo a la Ley se les aplica sanciones menores.

En fe de lo cual, ambas partes lo ratifican y lo suscriben por triplicado, conservando cada una de ellas, un ejemplar, debiendo el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), depositar el tercer ejemplar en la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de suscripción para su correspondiente registro.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa a los 01 días del mes de diciembre del 2020.

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 67

COMISIÓN NEGOCIADORA INFOP

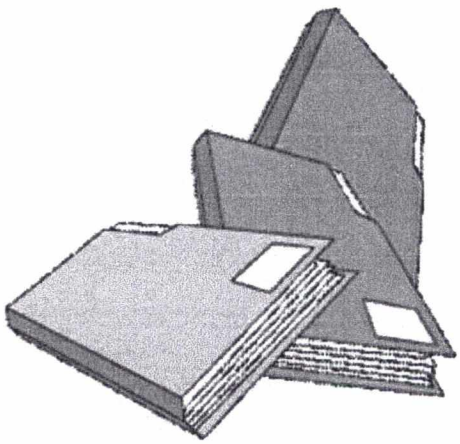
JOSÉ ANTONIO ELVIR	VOCERO OFICIAL
ANA LOURDES LÓPEZ	VOCERA SUPLENTE
JUAN RAMÓN DAVID	MODERADOR PROPIETARIO
EDNA TERESA VALLE	MODERADORA SUPLENTE
KARINA CELESTE VELÁSQUEZ	SECRETARIA PROPIETARIA
ANTONIO ARITA AGUILAR	SECRETARIO SUPLENTE

COMISIÓN NEGOCIADORA SITRAINFOP

ESTEBAN ANTOLINO DÍAZ	VOCERO OFICIAL
ALBERTO ENRIQUE RIVERA	VOCERO SUPLENTE
ANABEL CÁLIX MOLINA	MODERADORA PROPIETARIA
EDGAR LEONEL PADILLA	MODERADOR SUPLENTE
DUNIA GABRIELA CANO	SECRETARIA PROPIETARIA
JESÚS ALBERTO FIALLOS	SECRETARIO SUPLENTE
SAMUEL ALBERTO CÁRCAMO	
VÍCTOR MANUEL BERRIOS	
RAMÓN INELIN AMADOR	
OSCAR ROLANDO MARTÍNEZ	
SONIA MELISSA NÚÑEZ	

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 68

ANEXOS



SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
TEGUCIGALPA
HONDURAS C.A.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 69

ANEXO No.1

CLÁUSULA No.28

En base a un sistema escalafonario, los aumentos de sueldo o salario se efectuarán de acuerdo a un sistema de categorías, con un nivel mínimo, pasos intermedios y un nivel máximo de escala.

El otorgamiento de los pasos intermedios, hasta el nivel máximo, se harán sobre la base de los méritos obtenidos por el trabajador, los cuáles serán calificados entre éste y su jefe inmediato superior.

Para la aplicación de la calificación se usará el siguiente procedimiento:

Al puntaje alcanzado por el trabajador se le resta la cantidad de doscientos; a la diferencia se le encontrará su relación porcentual con doscientos y al resultado se le suma veinte por ciento; la suma total será el porcentaje del paso a que tendrá derecho el trabajador.

El porcentaje alcanzado por el trabajador no podrá exceder de cien por ciento de lo establecido en el Manual de Calificación de Méritos Vigente.

CLÁUSULA No.30

Carecerá de validez la calificación de méritos cuyos resultados se computen utilizando criterios preestablecidos.

El Instituto deberá impartir seminarios periódicos para sus trabajadores, al efecto de que conozcan y manejen con eficiencia el sistema de evaluación de méritos.

CLÁUSULA No.31

El acuerdo a que llegue el trabajador y su jefe inmediato superior, respecto a su calificación de méritos, será definitivo. En el caso que éstos no llegaren obtener un acuerdo, acudirán a su jefe inmediato superior; en el caso que persistiere el desacuerdo, el Sindicato y el Instituto nombrarán un delegado, quienes en audiencia privada, convocarán al trabajador y al jefe inmediato, por separado, con el fin de oír y anotar sus puntos y opiniones y así llegar a un acuerdo.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 70

ANEXO No.2

REGLAMENTO DE PRÉSTAMOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

ART.1
El presente reglamento tiene por objeto regular la cláusula No.72 del XIII Contrato Colectivo.

ART.2
El Instituto otorgará un préstamo por la cantidad de Lps. 30,000.00 (TREINTA MIL LEMPIRAS), por fallecimiento de esposa (o), compañera (o), madre, padre, abuelos, hijos y hermanos del trabajador.

ART.3
El préstamo será amortizado sin interés, en un plazo no mayor de 24 meses, siendo potestad de la Administración, fijar plazos menores en base a la capacidad económica del trabajador.

En casos especiales de capacidad económica limitada, queda a discreción de la Administración el plazo de amortización.

ART.4
Este préstamo se hará efectivo en la Oficina Regional de su sede, previa aprobación de la solicitud por la Administración.

ART.5
En el caso de que existan solicitudes de préstamos de dos o más empleados por fallecimiento de un familiar según artículo número dos de este Reglamento, y que sea común a ellos, el préstamo se le otorgará a un solo empleado, de preferencia al pariente más cercano.

ART.6
Si dentro del plazo de amortización el trabajador necesitare un nuevo préstamo, el mismo podría ser otorgado siempre que haya cancelado el 50% del préstamo pendiente de pago. Las mismas condiciones se aplicarán en caso de solicitudes subsiguientes.

ART.7
En caso de muerte del trabajador, el INFOP condonará el saldo pendiente.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 71

ANEXO 3

EJEMPLOS DE CÓMO CALCULAR HORAS EXTRAS

CLÁUSULA No.13

Un trabajador que inicia a laborar de 9:00 p.m. a 3:00 a.m. Para calcular el 30% sobre jornada nocturna con un sueldo de Lps. 2,743.80 salario mínimo se divide en los 30 días del mes, Lps. 2,743.80 se divide entre 30 = a 91.46 lo que el trabajador gana diario, éste se divide en 8 horas laborables del día 91.46/8 = 11.43, lo que gana por hora, a esta tasa se le multiplica el 30%. Ejemplo:

11.43x30% = 3.42
32% = 15.08
60% = 18.28
80% = 20.52

Valor que se va a pagar con las diferentes jornadas.

EJEMPLO 2

Un trabajador inicia sus labores de las 6:00 a.m. a las 2:00 p.m. y se le prolonga la jornada hasta las 9:00 p.m., total horas prolongadas 7, se pagará así:

- 5 horas con el 32% jornada diurna
- 2 horas con el 60% jornada nocturna

CLÁUSULA No.14

En caso que un guardia haga turno extra:

EJEMPLO

Jornada Mixta

Un trabajador que labore en un horario comprendido de 2:00 p.m. a 9:00 p.m. devengando un salario de Lps. 2,743.80, el cálculo de pago se efectuará de la siguiente manera:

Lps. 2,743.80 sueldo mensual dividido entre 30 días será igual a Lps.91.46, 5 horas 32% el día trabajado dividido entre 2 horas 60% ocho horas diarias establecidas será igual a: Lps. 11.43 valor de la hora trabajada, a este valor se le agrega el 32% hasta las 7:00p.m., consideradas como horas diurnas y un 60% a la hora de 8:00 p.m., considerada como hora nocturna.

El pago asignado al trabajador será el siguiente Lps. 11.43 x 32% = Lps. 15.08 por hora.

Lps. 15.08 x 5 horas = a Lps. 90.48 más Lps.11.43 por 60% equivale a Lps. 18.28 x 2 horas, haciendo un total de Lps. 108.76 diarios.

Ejemplo Cláusula No.16-B

Un trabajador que inicia su jornada de trabajo a las 2:00 p.m. a 9:00 p.m. y se prolonga a las 6:00 a.m. del siguiente día, haciendo un total de 9 horas pagaderas con el recargo del 60%.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
FOLIO No. 72

Ejemplo Cláusula No.16-C
Si un trabajador labora a partir de las 9:00 p.m. hasta las 6:00 a.m., se le reconocerá como hora extra de las 3:00 a.m. a las 6:00 a.m. con el recargo del 80%, en su defecto que la persona en mención no fuese relevado de su puesto, éste continuará con el próximo turno y se le remunerará con el 80% de sus horas trabajadas.

Cláusula No.17

Ejemplo
Si un trabajador realiza labores en un día feriado, como ser el 1ero. de mayo, se le cancelará doble más un recargo del 25% con el siguiente procedimiento:

2,743.80 sueldo dividido entre 30 días dividido entre 8 horas diarias para ser un total de 11.43 por hora, 182.92 x 125% = 228.60 el resultado de las 8 horas laboradas en día feriado.

JOSÉ ANTONIO ELVIR
VOCERO OFICIAL
INFOP

ESTEBAN ANTOLINO DÍAZ
VOCERO OFICIAL
SITRAINFOP

JUNTA DIRECTIVA CENTRAL
TEGUCIGALPA, M. D. C.

KARINA CELESTE VELÁSQUEZ
SECRETARIA PROPIETARIA
INFOP

DUNIA GABRIELA CANO
SECRETARIA PROPIETRIA
SITRAINFOP

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
TEGUCIGALPA HONDURAS C.A.