

**CONTRATO COLECTIVO 2018**  
**MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO SULA - SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES**  
**DE LA MUNICIPALIDAD SAMPEDRANA**

**CLÁUSULA#1**

**RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

La Corporación Municipal reconoce al Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Municipalidad Sampedrana (SIDEYTMS), como único y legítimo representante de los empleados y trabajadores de la municipalidad del interés profesional y general para la defensa y mejoramiento de sus condiciones económicas, sociales, y culturales, de carácter individual y colectivo.

**CLÁUSULA# 2**

**PARA QUIENES RIGE EL CONTRATO COLECTIVO**

El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, es aplicable a todos los empleados con plaza, por acuerdo y permanentes de la Gerencia de Deportes, Gerencia de la División Municipal Ambiental (DIMA) también los departamentos siguientes: Juzgado de Policía, Cementerio, y otros Departamentos en donde hayan trabajadores bajo esta modalidad. Asimismo, se acuerda que el Sindicato y la Municipalidad integrarán una comisión, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la fecha en que se registre el Contrato Colectivo, la que propondrá al Alcalde una nómina para que este decida a que trabajadores de los que han venido laborando bajo la modalidad de contrato, se les asignará plaza.

**CLÁUSULA#3**

**PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR PROBLEMAS**

Todos los problemas que surjan se resolverán mediante el diálogo entre las Autoridades Municipales y la Dirección sindical empleando el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria girada por una de las partes, con tres (3) o más días de anticipación, en donde se señale el problema o problemas a tratar, el día y la hora de la reunión.
2. Contestación de la otra parte confirmando la reunión o solicitando su posposición.

De no haber contestación se tendrá por confirmada tácitamente.

3. De los acuerdos tomados en cada reunión, se levantara acta por duplicado y se firmara por todos los asistentes.

4. Si no comparece la parte convocada se le volverá a convocar nuevamente, señalando el hecho de ser segunda convocatoria.

5. Si tampoco comparece a la segunda reunión, la solución será la siguiente:

a) Si es el Comité Ejecutivo del Sindicato el que no comparece, La Municipalidad tomará los acuerdos correspondientes, levantando el acta respectiva y enviando copia al Sindicato.- Si es una instancia inferior la que incumple, se convocara a la instancia superior.- b) Si es la Autoridad Municipal la que no comparece, el Sindicato convocara a las instancias superiores y si no es atendido en ninguna instancia, podrá recurrir ante la Autoridad de Trabajo, denunciando la violación del Contrato Colectivo.-

6. Cuando se trate de audiencias para aplicar medidas disciplinarias a uno o varios empleados; además de estos comparecerán uno (1) o dos (2) delegados sindicales para que los representen y asesoren en su defensa, no obstante los empleados podrán renunciar a la defensa por parte del sindicato y hacerse representar por un Inspector del Trabajo o por un profesional del Derecho.

7. Para efectos de la aplicación de procedimiento señalado en los seis numerales anteriores se establecen las siguientes instancias: exceptuando el de medidas disciplinarias que se registrá por el Reglamento interno vigente:

a) Por la Municipalidad: Jefe de Unidad, Jefe de Departamentos o Dirección, Gerentes, Gerente de Desarrollo Humano, Comisión laboral, Alcalde Municipal y Corporación Municipal.

b) Por el Sindicato: Sub Seccional en caso de existir, Seccional y Comité Ejecutivo.

Todos los problemas se trataran en las instancias inferiores afectadas directamente por los problemas y si no se resuelven pasaran a las instancias superiores hasta agotar el procedimiento administrativo y luego podrá recurrirse a las autoridades del Trabajo.

Sin embargo, los problemas menores y de poca trascendencia para el Sindicato y Municipalidad podrán resolverse mediante el diálogo directo entre las partes sin necesidad de apegarse al procedimiento anterior y los acuerdos tendrán plena validez siempre y cuando estén dentro de la ley.

#### **CLÁUSULA# 4**

#### **PERMISOS SINDICALES**

El Alcalde Municipal o su representante en materia laboral concederán permiso hasta por veinte (20) días en el mes con goce de sueldo a los empleados, trabajadores y directivos del Sindicato, para desempeñar misiones sindicales específicas debidamente documentadas.

Estos permisos serán hasta por ochenta (80) empleados en el mes y deberán solicitarse con cinco (5) días de anticipación.

Cuando la licencia sea por un periodo mayor, deberá solicitarse con veinte (20) días de anticipación y el Alcalde o su Representante en materia laboral conjuntamente con el Sindicato tomaran acuerdos al respecto.

Para solicitar los permisos anteriores el sindicato deberá tener en cuenta que el otorgamiento de los mismos no afecte en las labores de los Centros de Trabajo donde permanezcan los beneficiarios de los permisos.

- ) Asimismo, la Municipalidad concederá permiso con goce de salario, a los miembros que integren el Comité Ejecutivo del Sindicato y a un miembro de cada junta directiva seccional, cuando estos se encuentren realizando actividades inherentes a la Organización Sindical. Cuando la actividad sea solo de la seccional el permiso será para su junta directiva, tramitado a través del Comité Ejecutivo. Previa aprobación del Alcalde, o su representante.
- ) Igualmente concederá permiso con goce de salario a los miembros del Sindicato que integren los Comités Ejecutivos de la Federación y Confederación a la cual este afiliado el Sindicato por un periodo no mayor de dos (2) años, y en caso de reelección se otorgara un nuevo permiso. Previa aprobación del Alcalde o su representante.

### CLÁUSULA# 5

La Municipalidad otorgara anualmente uniformes a los trabajadores de los siguientes departamentos:

DEPENDENCIAS		CANTIDAD DE UNIFORMES								
<b>Gerencias Correspondientes</b>	<b>Depto. Sección</b>	<b>Camisas</b>	<b>Pantalones</b>	<b>Zapatos de Trabajo</b>	<b>Botas de hule</b>	<b>Overoles</b>	<b>Gorras</b>	<b>Botas T/Militar</b>	<b>Camisetas</b>	<b>Personal Beneficiado</b>

<b>GERENCIAS CORRESPONDIENTES</b>	Construcción Mantenimiento Pavimentación	3	3	1	1	0	0	0	0	Personal de Campo
	Permiso de Construcción	3	3	1	0	0	0	0	0	Inspectores, motoristas y conserjes
	Catastro	3	3	1	0	0	0	0	0	Personal de campo
	Topografía	3	3	1	1	0	0	0	0	Personal de campo
	Mantenimiento /Mecánica	2	2	1	0	2	0	0	0	Mecánicos, Operarios y ayudante
	Control de Ingresos	3	3	1	0	0	0	0	0	Inspector de campo
	Enfermeras	3	3	1	0	0	0	0	0	Enfermeras
	Vigilancia	3	3	1	0	0	0	0	0	Cuerpo de vigilancia
Corporación Municipal	Manzana y Destajo	0	0	1	2	4	0	0	0	Matanza y Destajo
	Gerencia de Deporte	2	2		0	0	0	0	0	Personal de campo, entrenadores deportivos (con imagen municipal
	DIMA									Se registrá por su propio presupuesto

## CLÁUSULA# 6

### PERMISOS Y LICENCIAS EN GENERAL

#### A. PERMISOS REMUNERADOS:

Todo Empleado Municipal tendrá derecho a los siguientes permisos remunerados:

1. Cinco (5) días laborales o siete (7) naturales o calendarios, por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, conyugues o compañero(a) de hogar del empleado(a), cuando el fallecido tuviere domicilio en el departamento de cortés, y siete (7) días laborales en los mismos casos cuando el domicilio del fallecido fuere en otro departamento.
2. Cinco (5) días laborales consecutivos, inmediatamente después de contraído el matrimonio civil o eclesiástico, a criterio del empleado contrayente, entendiéndose que el empleado deberá indicar en cuál de los dos matrimonios gozará del permiso.

Para este permiso bastara con la comunicación escrita al Jefe Inmediato, con copia a la Gerencia de Desarrollo Humano, obligándose a presentar dentro de los próximos treinta (30) días calendario la constancia que acredite el matrimonio religioso y del acta matrimonial en su caso.

3. Hasta por treinta (30) días calendarios en caso de gravedad, de padres, hijos, hermanos o cónyuge del empleado(a) siempre que conste por declaración medica que es imprescindible la presencia de este para asistir al enfermo. La Gerencia de Desarrollo Humano, enviara copia al sindicato de los permisos otorgados por mes en aplicación de este numeral.

4. Hasta por un año (1) para aprovechar becas de estudio otorgadas por organismos externos, siempre y cuando el área de aprendizaje sea de valiosa utilidad para la Municipalidad y que el Empleado(a) suscriba un acuerdo donde se comprometa a continuar laborando para esta al concluir los estudios por lo menos el doble del tiempo que dure la licencia o a devolver a la Municipalidad el 50% de los salarios percibidos durante el tiempo que haya durado la licencia.

5. Hasta por dos (2) días para atender citatorios judiciales o para comparecer en asuntos legales cuando sea requerido por autoridad competente; en el caso de ser citatorio fuera del departamento de Cortés, se otorgarán hasta tres (3) días calendarios.

6. Hasta por cuatro (4) horas para asistir al entierro de un compañero de trabajo de la misma unidad o Departamento, siempre que no se entorpezcan las labores a criterio del jefe.

7. Hasta por una hora (1) diaria para cursar estudios universitarios. Previa autorización del alcalde o su representante.

## **B. LICENCIAS Y PERMISOS NO REMUNERADOS**

Todo Empleado Municipal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias no remuneradas, previa autorización del alcalde o su representante en materia laboral.

1. Hasta por dos (2) años para realizar estudios fuera del país.

2. Hasta por un (1) año para estudios dentro del país, siempre que sea para carreras técnicas o especialidades.

3. Hasta por un mes para atender asuntos familiares o personales que requieran dedicación y tiempo.

Este permiso se puede prorrogar hasta por un mes más.

4. Hasta por un (1) año para prestar servicios en el gobierno central o instituciones descentralizadas, prorrogables por (1) año. Hasta por 2 años cuando el trabajador sea electo para desempeñar cargos de elección popular, prorrogables por otros 2 años.

5. Hasta por una semana, entendiéndose esta como cinco (5) días laborables o siete (7) calendarios, para trámites personales como:

Visas, pasaportes, tramite para permiso de negocios personal, y asuntos de herencia.

Para el otorgamiento de todos los permisos anteriores, el empleado debe presentar la documentación que pruebe la razón o motivo del mismo, de lo contrario le será denegado en el acto.

Asimismo para el caso de permisos no remunerados debe de contarse con el visto bueno o constancia del jefe inmediato del empleado(a) en donde se acredite que su ausencia no interfiere en el desarrollo normal de la Gerencia, Dirección, Departamento o Unidad donde pertenece.

## **CLÁUSULA# # 7**

### **DIA DE FERIADO**

Todos los Empleados Municipales gozaran de los siguientes días feriados:

El 1º de Enero, 14 de Abril, 1º de Mayo, 29 de Junio, 15 de Septiembre, 03, 12 , 21 de Octubre, 25 de Diciembre y Jueves, viernes, y sábado de la semana santa. El 29 de junio se concede feriado por ser el día del Santo Patrón de San Pedro Sula, en caso que dicho feriados coincidan como un día domingo, se concederá el día lunes siguiente.

El día 25 de Enero “Día de la Mujer”, el 26 de abril “Día de la Secretaria” entendiendo que este día aplica únicamente a quienes ostenten título académico de Secretaria y que cumplan funciones como tal; estos dos días se concederá asueto a partir de la una de la tarde (1:00 p.m.) de ese día, y cuando coincidieran con un domingo, la Municipalidad otorgará permiso el día lunes siguiente para presentarse a la una de la tarde (1:00 p.m.)

## **CLÁUSULA#8**

### **DEDUCCION POR CUOTAS SINDICALES O COOPERATIVAS**

La Municipalidad deducirá en forma semanal, quincenal o mensual a todos los empleados y trabajadores comprendidos en la cláusula #2 sin excepción, que reciban beneficios sindicales, las

cuotas ordinarias y extraordinarias de carácter sindical y para cooperativas de vivienda que el Sindicato acuerde, previa autorización por escrito del empleado y otras que el interesado convenga.

### **CLÁUSULA#9**

#### **VACACIONES Y BONIFICACIONES**

Los Empleados Municipales contratados bajo la modalidad de plaza y aquellos (as) que han venido gozando de este beneficio, gozarán del descanso anual y bonificación, de acuerdo a la tabla siguiente:

<b>Año de Servicio</b>	<b>Días de Descanso</b>	<b>Días de Bonificación</b>
Primer Año	15	13.5
Segundo año	20	17.5
Tercer año	25	22
Cuarto año	28	25.5
Quinto año	30	28
Sexto año en adelante	35	32.5

### **CLÁUSULA#10**

#### **SUSPENSION DE VACACIONES POR ENFERMEDAD**

Cuando un Empleado(a) Municipal le sobreviniere enfermedad mientras este gozando de su periodo de vacaciones, esta se les suspenderán por el tiempo que dure la enfermedad, y se le reiniciarán cuando recuperen completamente su salud, para probar la enfermedad, el empleado(a) deberá presentar a la Gerencia de Desarrollo Humano el certificado de incapacidad, extendida o refrendada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

### **CLÁUSULA# 11**

#### **DEFENSA DE LOS TRABAJADORES**

La Municipalidad se compromete a asumir la defensa de sus empleados y trabajadores cuando sean detenidos, procesados o encarcelados por incidentes ocurridos durante el desempeño de sus labores, siempre y cuando no medie dolo o mala fe por parte del trabajador implicado, ni tampoco cuando sea procesado por actos de corrupción, abuso de autoridad y violación de los deberes de los funcionarios, en perjuicio de la Administración; a excepción de la Policía Municipal y departamento de Justicia

Municipal, en aquellos casos que sean procesados por actos relacionados al estricto cumplimiento de sus atribuciones. Para el efecto, la Municipalidad designará un abogado exclusivo para estos casos.

#### **CLÁUSULA# 12**

##### **PAGO DE INCAPACIDAD**

En caso de incapacidad temporal por riesgo profesional o enfermedad común de un trabajador, la Municipalidad se compromete a pagarle el salario completo en forma establecida en el Reglamento de Aplicaciones de la Ley del Seguro Social o ley vigente. Para tales efectos, la incapacidad deberá ser otorgada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social o por un Médico colegiado siempre que sea refrendada por dicho Instituto en los casos que manda la Ley.

#### **CLÁUSULA#13**

##### **PAGO DE AGUINALDO Y DECIMO CUARTO MES DE SALARIO**

La Municipalidad hará efectivo el pago del Décimo cuarto y Décimo Tercer mes de salario a todos sus empleados y trabajadores en los primeros quince días de Junio y Diciembre respectivamente de cada año.

#### **CLÁUSULA#14**

##### **AYUDA PARA PROYECTOS DE VIVIENDA**

La Municipalidad, tratando de mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, continúa apoyando al Sindicato en sus proyectos de vivienda, en apertura de calles, medidas topográficas, material de relleno y proporcionará el equipo necesario para que se cumplan las metas trazadas. Se negociará con el Señor Alcalde y el Comité Ejecutivo del sindicato, un proyecto habitacional que esté en la capacidad presupuestaria de la institución; en caso de que la Municipalidad y el Sindicato realicen proyectos de vivienda, en primera instancia se tomará en cuenta a los trabajadores en general.

Cualquier ayuda internacional que venga para proyectos de vivienda se tomará en cuenta la Organización Sindical.

#### **CLÁUSULA#15**

##### **ESCUELAS PARA TRABAJADORES Y SUS HIJOS**



La Municipalidad de San Pedro Sula brindará apoyo consistente en material didáctico y proporcionará los maestros a las Escuelas donde el Sindicato desarrolle proyectos de vivienda, mientras no se incorporen al sistema nacional de educación, para que puedan realizar estudios los trabajadores y sus hijos, hasta el noveno grado. La Municipalidad de San Pedro Sula a través de la Gerencia de Desarrollo Humano, se compromete a concederles una hora de permiso a los trabajadores que requieran del mismo con fines de estudio, debiendo acreditar y justificar dicha solicitud.

## **CLÁUSULA#16**

### **BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS MUNICIPALES**

La Municipalidad otorgará doscientos sesenta y cinco (265) becas anuales para hijos de empleados municipales en la forma siguiente:

1. 140 Becas completas para estudios secundarios, en centros educativos públicos, a elección de los trabajadores de una nómina de centros educativos propuesta por la Municipalidad, incluyendo pago de matrícula, derecho de exámenes y de vacaciones.
2. 20 becas completas para cursar estudios en el INFOP.
3. 20 becas completas para cursar estudios en el Instituto Técnico Chamelecón.
4. 20 becas para el Instituto Técnico Sampedrano.
5. Pago completo de matrícula hasta por un monto de unos mil lempiras netos (L 1,000.00) de su pago, para 30 empleados o hijos de los trabajadores municipales en UNAH-VS.
6. Pago completo de matrícula hasta por un monto de un mil lempiras netos (L 1,000.00) de su pago, para 20 empleados o hijos de los trabajadores en la UPNFM.
7. 15 becas completas para cursar estudios en el Instituto Honduras Corea.

Para el otorgamiento de dichas becas se deberá observar las disposiciones del Reglamento de Becas y además el Becario deberá tener un índice académico del 80%.

Para el trámite ante las autoridades competentes el Sindicato presentara el listado de los candidatos a más tardar en el mes de Diciembre, previo al año electivo.

## **CLÁUSULA#17**

### **PLAN MORTUORIO**

La municipalidad y trabajadores constituirán conjuntamente una partida destinada para cubrir gastos mortuorios, tanto por el fallecimiento del propio trabajador como del conyugue o compañero(a) de hogar o de sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad que dependen económicamente de él. Para constituir esta partida, cada trabajador aportará la cantidad de cien lempiras (L.100.00), dichas aportaciones serán retenidas por la Municipalidad y transferidas al Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Municipalidad Sampedrana (SIDEYTMS), cualquier otra cantidad de dinero retenida anteriormente por este concepto (Plan Mortuorio) a los trabajadores, para lo cual se formará una comisión bipartita compuesta por tres (3) miembros nombrados libremente por cada parte, que definirán el procedimiento de devolución vía convenio.-

Por su parte la Municipalidad cubrirá el 35% de los valores establecidos en los literales A y B de esta cláusula y el restante 65% lo pagará el Sindicato de Trabajadores de las aportaciones de los trabajadores.

**El Plan Mortuorio Cubrirá los siguientes beneficios:**

- a) Veinticinco mil lempiras (L 25, 000.00) para los beneficiarios en caso de muerte del trabajador (a) los beneficios serán siempre los mismos designados como dependientes en el literal “B” siguiente. Pero si el trabajador no tuviere registrado dependientes, se tendrán como beneficiarios los herederos legítimos.
- b) Quince mil lempiras (L 15,000.00) para el trabajador(a) en caso de la muerte de uno de sus dependientes, debidamente registrados. Por dependientes se entiende únicamente: Padre, Madre, Hijos y el Conyugue o Compañero(a) de hogar.
- c) Un reconocimiento monetario para los beneficiarios del trabajador cuando el empleado haya pasado el periodo de prueba. Este beneficio será el 100% de sus prestaciones laborales sin tomar en cuenta el preaviso.
- d) En caso de muerte del trabajador o de un pariente de los ya mencionados y que tenga que ser trasladados fuera del municipio de San Pedro Sula, se proporcionara el transporte siempre y cuando haya acceso por la vía terrestre.
- e) También se proporcionará el ataúd para darle cristiana sepultura al trabajador o dependiente del fallecido y se definirá la utilización de un lote de terreno en un Cementerio Municipal previa solicitud del Comité Ejecutivo del Sindicato, en caso de no existir ataúd en la Bodega Municipal, se procederá a adquirirlo en cualquier funeraria de la ciudad, previo pago de la Tesorería Municipal hasta por un monto de mil quinientos lempiras (L 1,500.00).

f) El Comité Ejecutivo solicitará trimestralmente a quien corresponda, un informe sobre la deducción del Plan Mortuario ejecutada a los trabajadores.

g) A efecto de cubrir las plazas de los trabajadores fallecidos, el sindicato y la municipalidad integrarán una comisión para proponer el o los candidatos, que ocuparán la misma.

## **CLÁUSULA# 18**

### **INDEMNIZACIÓN POR MUERTE**

La Municipalidad se compromete a pagar una indemnización por muerte para todos los empleados y trabajadores comprendidos en la CLÁUSULA#2 de este Contrato Colectivo, que tenga la cobertura siguiente:

Muerte Natural	L 40,000.00
Muerte Accidental	L 80,000.00
Muerte Calificada	L 100,000.00
Muerte por accidente de trabajo	L 250,000.00

En caso de muerte por accidente de trabajo, la cantidad establecida servirá para cubrir la indemnización señalada en el Artículo #420 del Código del Trabajo, siempre y cuando, el monto de la indemnización sea igual o menor. Cuando no se hubiere designado beneficiarios, se tendrán como tales los mismos que el trabajador (a) designó para el Plan Mortuario, en su defecto los herederos legítimos.

Es entendido y convenido que por muerte calificada se tendrán aquellas que ocurran por las siguientes causas: accidente por vehículo terrestre, marítimo y aéreo, accidente en un ascensor de uso público o que sea producto de un hecho violento, incendio u otro siniestro natural.

## **CLÁUSULA#19**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Sindicato y Municipalidad convienen respetar y consolidar Reglamento Interno de Trabajo Vigente en función de establecer una carrera administrativa y técnica a nivel municipal, en donde se valore y respete la experiencia y la capacidad del empleado al momento de concederse ascenso o traslados, previo a una evaluación técnica por parte de la Gerencia de Desarrollo Humano, que determine si el candidato es apto para la nueva posición.-

Es entendido que las plazas vacantes serán ocupadas por uno de los trabajadores que este desempeñando un cargo en la categoría inmediatamente inferior, que llene los requisitos de la plaza y de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento.

Para la aplicación efectiva del reglamento de ascensos se integrara una comisión de la Municipalidad y el Sindicato con carácter permanente.

## CLÁUSULA#20

### UTILES ESCOLARES

La Municipalidad continuara apoyando la educación de todos los hijos de sus empleados (as) y trabajadores (as), proporcionándoles útiles escolares, según el número de hijos, en los niveles de kínder, primaria, secundaria y universitaria. Para efectuar la compra de útiles, el Sindicato deberá presentar el listado de los beneficiarios con su respectiva partida de nacimiento a más tardar el 30 de noviembre del año anterior al de la ejecución. Para efectuar la entrega, se pedirá al trabajador el documento que acredite la matrícula de cada hijo para el que se solicita el beneficio.

El beneficio de los útiles escolares comprende:

UTILES	CANTIDAD DE UTILES				
	KINDER	1er. Grado	2do. Grado a 6to Grado	Secundaria	Universidad
Cuaderno de 100 paginas	4	0	0	0	0
Cuaderno de 200 paginas	0	9	12	0	0
Cuadernos espirales No. 3	0	0	0	9	10
Cuadernos de Dibujos	6	6	6	0	0
Cuadernos de Caligrafía	0	6	6	0	0
Cuadernos únicos de 400 paginas	0	0	4	0	0
Cuadernos de Cuadrícula	0	0	0	2	6

Cajas de Colores	2	2	2	0	0
Lápiz de grafito	2	12	12	6	6
Borradores	3	6	3	2	2
Sacapuntas	3	3	3	0	0
Crayolas	2	0	0	0	0
Caja de plastilina	1	0	0	0	0
Tijeras	1	0	0	0	0
Regla	0	3	2	2	2
Lápiz tinta negra	0	6	6	6	6
Lápiz tinta roja	0	6	6	6	6
Compases	0	1	1	0	0
Transportador (Juegos)	0	0	1	1	0
Diccionario	0	0	1	0	0
Papel block liso	0	0	0	2	0
Portaminas	0	0	0	2	2
Bolsón o mochila	1	1	1	1	0

## **CLÁUSULA#21**

### **CANASTA NAVIDEÑA**

La Municipalidad entregara una canasta navideña, o su valor equivalente en lempiras (L), a cada empleado(a) municipal que devengue salarios mensuales menor o igual al equivalente a dos (2) salarios mínimos y que haya cumplido un año de servicio continuo en la institución, o este por cumplirlos al 31 de Diciembre del año al que correspondan.

La lista de beneficiarios la proporcionara la Gerencia de Tecnología en conjunto con la Gerencia de Desarrollo Humano, y la entrega la hará una comisión bipartita integrada por la Municipalidad y el Sindicato, la cual rendirá un informe detallado a la Gerencia de Desarrollo Humano y a la Gerencia de Finanzas.-

La canasta Navideña contendrá: Una palangana plástica grande, cinco (5) libras de frijoles, cinco (5) libras de harina, cinco (5) libras de azúcar, cinco (5) libras de arroz, dos (2) libras de espaguetis, cinco (5) libras de maseca, tres (3) bolsas de salsina, tres (3) libras de manteca, un (1) bote de salsa, un (1) bote de salsa de perrins, un (1) bote de mayonesa de 16 onzas, una (1) lata de chicharos grandes, un

(1) paquete de papel higiénico de seis rollos, tres (3) barras de jabón para lavar ropa, un (1) paquete de soda, dos (2) bolsas de avena, una (1) libra de café, un (1) paquete de fósforos, dos (2) libras de sal, una (1) caja de margarita, una (1) caja de Hojuelas de Maíz grande y en la medida de las posibilidades económicas de la Municipalidad un (1) pollo.

## **CLÁUSULA# 22**

### **PERMISOS PARA SESIONES DEL SINDICATO**

#### **Y ASAMBLEAS GENERALES**

Un día de la última semana de cada mes, a los miembros del Comité Ejecutivo se les proporcionará un permiso para celebrar sus sesiones o asambleas ordinarias a partir de las 12:30 p.m. Si fuere necesario, el Alcalde Municipal o su representante en materia laboral podrán extender el permiso desde las 8:00 a.m., previa solicitud justificada.

En la misma forma concederá un día de permiso a todos los trabajadores y empleados a partir de las 12:30 p.m., en la última semana de cada tres meses para que concurran a las asambleas ordinarias o extraordinarias previamente convocadas por el sindicato; si este tuviere a bien hacerlo una hora antes deberá solicitar autorización al Alcalde Municipal o a su representante en materia laboral. El Jefe de Unidad o Departamento enviará una lista de los empleados que hicieron uso de sus permisos para cotejarla en el listado general que enviará el Sindicato de los asistentes a la asamblea y así poder aplicar las medidas disciplinarias correspondientes, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, a los que hicieron uso indebido del permiso.

Cuando sea necesario el Comité Ejecutivo solicitará permiso para los Directivos Seccionales y Comité de Jóvenes, con el objetivo de celebrar sesiones ordinarias y extraordinarias, el cual será autorizado por el Alcalde Municipal o su representante en materia laboral.

## **CLÁUSULA# 23**

### **TRANSPORTE DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES**

La Municipalidad se compromete a darles transporte a los trabajadores de las distintas dependencias que prestan servicios de campo fuera del perímetro urbano de la ciudad. Aquellos trabajadores que viven en Naco y Cofradía, se les buscará reubicarlos en esos lugares, siempre y cuando la Municipalidad tenga oficinas que presten servicios y existan plazas vacantes.

## **CLÁUSULA# 24**

### **ESTABILIDAD LABORAL**

La Municipalidad en aras de profesionalizar los servicios que se presten a la comunidad y respetar los derechos constitucionales de los trabajadores garantiza la estabilidad laboral de todos los empleados (as) y trabajadores (as) y no podrán ser despedidos sin causas justificadas y mucho menos por cuestiones de carácter político partidaria.

En caso de las Juntas Directivas Seccionales, si la Municipalidad procediera a despedir de su trabajo a un directivo seccional en el ejercicio de su cargo, o doce (12) meses después de cesar en su cargo, por considerar que existe justa causa y este interpone una demanda judicial exigiendo el reintegro a su puesto de trabajo por considerar improcedente el despido y que en sentencia firme se resuelve su reintegro; la Municipalidad pagará doce (12) meses de salario por concepto de indemnización a la organización sindical.

Asimismo, es convenido que la Municipalidad no trasladará a ningún miembro del comité ejecutivo, ni a los directivos de las diferentes seccionales del sindicato a otras dependencias.

## **CLÁUSULA# 25**

### **REUBICACION POR PRESCRIPCION MÉDICA**

Cuando por virtud de dictamen médico extendido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social o debidamente refrendado por este haya que reubicar un empleado(a) en una labor distinta de la habitual, se le procurara no afectarle su salario; pero cuando sea imposible encontrar otra plaza de similar escala se le podrá reubicara en una plaza de escala inferior con un sueldo más bajo, debiendo pagar las prestaciones diferenciales respecto al nuevo sueldo sin considerar el preaviso y el empleado(a) continuara con la misma antigüedad en la nueva plaza.

También el empleado puede optar por el cobro de sus prestaciones e indemnizaciones laborales al 100%. Si no estuviere conforme con la reubicación, esta opción la conserva hasta seis meses después de estar en la nueva plaza.

## **CLÁUSULA#26**

### **CAPACITACION**

La Municipalidad tratando de mejorar el profesionalismo de sus empleados(as) y trabajadores(as) conjuntamente con el Sindicato organizara cursos o seminarios periódicos ofreciendo en cada caso un convivio de clausura, asimismo de haber oportunidad para cursos a nivel internacional pagara el gasto de viáticos de acuerdo a la tabla establecida en el Reglamento de Viáticos siempre y cuando este en los planes de capacitación de la Gerencia de Desarrollo Humano.

## **CLÁUSULA# 27**

### **MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA**

La Municipalidad se compromete a mantener en buen estado y funcionamiento de todos los vehículos motorizados, especialmente las volquetas, compactadoras y maquinaria o equipo pesado principalmente vías, frenos, stop, parabrisas, incluyendo los de la Gerencia de Deportes y DIMA, si en determinado caso ocurriese un accidente por causas imputables a la Municipalidad, esta correrá con los gastos que se deriven del mismo. En caso de que el accidente fuese por causas imputables al trabajador, este correrá con toda responsabilidad del caso.

## **CLÁUSULA# 28**

### **PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El tiempo extraordinario se pagará en todas las Dependencias Municipales de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo y las disposiciones internas de la Municipalidad.

## **CLÁUSULA#29**

### **PAGO DE VIATICOS**

La Municipalidad pagara a sus trabajadores que tengan que viajar fuera de la ciudad por asuntos de trabajo, los viáticos que corresponden de conformidad al reglamento respectivo.

## **CLÁUSULA#30**

### **BOTIQUINES Y DISPENSARIO MEDICO**



La Municipalidad se compromete a mantener un botiquín con medicamentos para primeros auxilios en cada edificio Municipal, el cual deberá contener como mínimo: agua oxigenada, alcohol, algodón, curitas, esparadrapos y analgésicos.

También se asignará un médico y una enfermera permanente para que atiendan a los empleados y trabajadores municipales en la Clínica Municipal. Para la atención, los empleados deberán presentar su carnet que los acredite como tales y no tendrán que anotarse en la fila general de pacientes ya que se maneja archivo exclusivo de empleados municipales.

Asimismo, se atenderá a los hijos de los trabajadores hasta la edad de 18 años compañero(a) de hogar, madre, padre del trabajador (a), los que serán debidamente acreditados por la Gerencia de Desarrollo Humano.

### **CLÁUSULA#31**

#### **Incremento Salarial**

La Municipalidad de San Pedro Sula, incrementará los salarios de los empleados y trabajadores que devengan un salario igual o menor a **VEINTE MIL LEMPIRAS MENSUALES (L 20,000.00)**, los cuales recibirán un incremento por la cantidad de **OCHOCIENTOS LEMPIRAS (L 800.00)**; de igual manera los empleados bajo la modalidad de plaza que devengan un salario superior al anteriormente relacionado, se les otorgará un incremento por la cantidad de **QUINIENTOS LEMPIRAS (L 500.00)**. El cual será efectivo a partir del mes de agosto del año dos mil dieciocho.

### **CLÁUSULA#32**

#### **CELEBRACIONES ESPECIALES**

La Municipalidad y el Sindicato convienen en celebrar como fiestas especiales para los empleados y trabajadores, bajo los siguientes parámetros:

<b>FIESTA ESPECIAL</b>	<b>CONTENIDO DE CELEBRACION</b>	<b>PRESUPUESTOS DE GASTOS</b>
Día del Trabajador	A criterio del sindicato	L 65,000.00
Día de la Madre	Convivio para las Madres Elección y premiación de la Madre Municipal	L 80,000.00

Día del Niño	Fiesta con piñatas y juguetes en la Gerencia de Deportes o parque infantil	L 235,000.00
Día de la Secretaria	Charlas y seminarios de capacitación con refrigerios	L 5,000.00
Día del Contador	Charlas y seminario de capacitación con refrigerio	L 2,000.00
Aniversario de SIDEYTMS (18 de Noviembre)	A criterio del sindicato	L 60,000.00
Día del Padre	A criterio del sindicato	L 25,000.00
Día de la Mujer	A criterio del sindicato	L 5,000.00

El Sindicato integrará una comisión que se encargará de llevar a cabo estas celebraciones y de administrar los fondos conforme a Ley.

### **CLÁUSULA# 33**

#### **MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Municipalidad y el Sindicato convienen en organizar a la brevedad posible, Comisiones de Higiene y Seguridad y Sub-Comisiones donde sean necesarias, integradas por dos representantes de la Municipalidad y dos del Sindicato, los que actuarán de conformidad a los reglamentos respectivos y cuya misión será investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.

Si estas comisiones recomiendan el uso de ciertos implementos de protección para el trabajador en algunos departamentos como mascarilla, guantes, capotes, cascos y botas de hule Etc.; la Municipalidad los proveerá. Asimismo a los vigilantes de guarderías, mercados y asilo de ancianos y demás dependencias les proporcionarán lámparas de mano, capotes, toletes para el correcto desempeño de sus funciones. Las comisiones se integrarán a más tardar noventa (90) días después de suscrito el presente contrato colectivo.

### **CLÁUSULA#34**

#### **COLABORACION CON EL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO**

La Municipalidad se compromete a brindar al Comité Ejecutivo los gastos de transporte terrestre para misiones sindicales dentro y fuera de la ciudad. Asimismo contribuirá con los gastos de participación de dos (2) Directivos en cada evento Internacional a que fueren invitados de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Viáticos, debiendo presentar en la solicitud la documentación que acredite tales extremos.

### **CLÁUSULA#35**

#### **COMPRA DE MOTOCICLETAS**

La Municipalidad gestionará convenios con las empresas distribuidoras de motocicletas; para que a través del sistema de deducción por planilla, sus colaboradores puedan tener acceso a la adquisición de las mismas.

Se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener más de (1) año de laborar para la Municipalidad.
2. Que el empleado(a) firme una autorización para deducirle el monto en un máximo de 24 meses o por una sola vez en caso de retirarse de la municipalidad por cualquier causa.

### **CLÁUSULA# 36**

#### **NOMBRAMIENTO DE TRABAJADORES EVENTUALES**

La Municipalidad dará nombramiento permanente a los trabajadores que tengan más de seis meses de laborar como eventuales con excepción de barrenderos, maestros, planilla de Jardín Botánico, Juzgado de Policía, bacheo de calles, dadas las circunstancias especiales de su contratación. A tal efecto el sindicato concertará con el alcalde los casos concretos que ameriten nombramiento, siendo entendido que todo nombramiento en aplicación de esta cláusula se dará prioridad a trabajadores que tengan mayor antigüedad.

### **CLÁUSULA# 37**

#### **ACCESO A LOS DIRECTIVOS SINDICALES**

Los Directivos Sindicales en general, tendrán libre acceso en horas de trabajo a todas las Gerencias, Direcciones, Departamentos, Unidades y Secciones de la Municipalidad y podrán entrevistarse con los trabajadores, pero no provocar reuniones que interfieran con el trabajo.

### **CLÁUSULA# 38**

#### **COOPERATIVA DE CONSUMO**

La Municipalidad y el Sindicato solicitaran al ente regulador del sistema de cooperativas o cualquier otra entidad que promueva el cooperativismo, su asesoría a fin de que ayuden a la Organización y establecimiento de una cooperativa de Consumo para Empleados y Trabajadores Municipales. Asimismo se compromete a otorgar la cantidad de Lps. 30,100.00 (treinta mil cien lempiras netos) para dar inicio a dicha Cooperativa una vez constituido el Consejo Administrativo. También la Municipalidad le transferirá a este Consejo Directivo, un Fondo Rotatorio por la cantidad de L. 50,000.00 (Cincuenta Mil Lempiras) para que los empleados compren al contado sus artículos electrodomésticos y reintegren los valores invertidos en un término de 18 meses; quedando la misma sujeta a fiscalización periódica por parte de la Municipalidad y por el Comité Ejecutivo del Sindicato cuando estos consideren necesario, quienes eventualmente podrán solicitar la auditoria de entes especializados por el Estado, con la única intención de que prevalezca siempre la transparencia en la administración de la cooperativa.

### **CLÁUSULA# 39**

#### **DOTACION DE TERMOS**

La Municipalidad durante los primeros seis (6) meses de vigencia del presente contrato colectivo dotará de termos para agua a los trabajadores de las Unidades de equipo liviano y pesado y a todas las dependencias donde haya empleados de campo. Los trabajadores son responsables de mantener en buen estado estos termos y si los extraviaren se les deducirá del salario para volverlos a comprar.

### **CLÁUSULA#40**

#### **JUBILACIONES Y PENSIONES**

##### **A. Jubilación por Ley o Propiamente Dicha**

La Municipalidad pagará las prestaciones e indemnizaciones laborales, con excepción del preaviso y otorgará una pensión mensual vitalicia a todos aquellos empleados por acuerdo, que habiendo cumplido 15 años de laborar para la municipalidad se retiren de la Institución en apego a lo prescrito en el Art. 95 del Reglamento de Aplicaciones de la Ley del Seguro Social.

##### **B. Jubilación Prematura**

Tendrán el mismo derecho consignado en el literal anterior, todos aquellos empleados por acuerdo que habiendo cumplido 15 años de laborar con la Municipalidad y una edad mínima de 55 años los hombres y 50 las mujeres, que deseen retirarse de su trabajo y continuar cotizando al Seguro Social hasta cumplir la edad mínima legal para jubilarse por dicha institución. En estos casos la Municipalidad también continuará pagando la cuota de cotización que le corresponde.

### **C. Pensión Mensual**

Todos los empleados Jubilados y los que se jubilen en amparo de esta cláusula, recibirán una pensión mensual por vejez de dos mil cuatrocientos lempiras (L 2,400.00) mensuales a partir de la vigencia del presente contrato. Así como del aguinaldo y décimo cuarto mes de salario, equivalente a una pensión mensual completa cuando cumplan el año de retiro y proporcional cuando no hubiere cumplido un año.

Queda establecido que los pensionados por vejez, no les son aplicables el resto de las cláusulas de este Contrato Colectivo y que al fallecer nadie podrá sucederles en el derecho a la pensión que les otorgó en vida la Municipalidad, como ocurre con las pensiones del Seguro Social. Asimismo la Municipalidad les donará a los familiares un ataúd cuando fallezca el pensionado o la cantidad de mil quinientos lempiras (L 1,500.00).

### **CLÁUSULA# 41**

La Municipalidad y el Sindicato integraran una comisión de deportes que planifique y organice lo siguiente:

1. Promover la cultura deportiva.
2. Organizar eventos deportivos permanentes en las diferentes disciplinas.
3. Brindar las condiciones de salud física y de recreación a los trabajadores a través de los programas de la Gerencia de Deportes: Piscina, Chanca de Multiuso y Futbol
4. Dotar de equipo y material deportivo para desarrollar cada evento deportivo para todos los trabajadores por evento.
5. Elaborar los reglamentos, para cada una de las disciplinas deportivas por evento.

### **CLÁUSULA#42**

#### **ASISTENCIA MÉDICA**

El Sindicato considera cumplida la **CLÁUSULA# 42** del Contrato Colectivo anterior, en base a la creación de los Macro distritos de Salud por parte de La Municipalidad. En tal sentido, y a fin de que los empleados municipales puedan recibir atención médica durante su jornada laboral y reincorporarse a la misma sin que esto altere su jornada, ambas partes, La Municipalidad y El Sindicato, procederán a la elaboración de un Reglamento De Uso Para Empleados en un lapso no mayor a setenta y cinco (75) días después de entrar en vigencia este contrato colectivo. Así mismo, y para lograr la integración entre los servicios médicos prestados por los Macro distritos de Salud y el Instituto Hondureño De Seguridad Social (IHSS), La Municipalidad se compromete a suscribir un Convenio Macro Para La Remisión de Empleados Municipales al Instituto Hondureño De Seguridad Social (IHSS). Finalmente, tomando en consideración que en reiteradas ocasiones, cuando existen emergencias para la atención quirúrgica de los empleados municipales afiliados al Instituto Hondureño De Seguridad Social (IHSS) usualmente, estos compran sus propios materiales quirúrgicos, razón por la cual se acuerda que La Municipalidad entregará al Sindicato, al entrar en vigencia el presente contrato colectivo, por una única vez, un fondo de doscientos cincuenta mil lempiras (L 250,000.00) para ser administrado por el sindicato, en atención a las necesidades de sus afiliados, y dependientes legales, sujeto a los mecanismos de controles legales. Dicho fondo se reconstituirá por los mismos empleados beneficiados de manera revolvante, una vez que hayan presentado su reclamo al Instituto Hondureño De Seguridad Social (IHSS), y estos reciban el reembolso que será entregado al sindicato para que otros empleados puedan seguir gozando de este beneficio.-

### **CLÁUSULA#43**

#### **PRESCRIPCION DE DERECHOS**

Todos los derechos contenidos en el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo de Condiciones de Trabajo, prescriben a los 60 días después de haberse producido la causa que da lugar al reclamo. Cualquier reclamo posterior será considerado extemporáneo y denegado en el acto con anotación de prescrito. Se exceptúan del término de prescripción anterior los siguientes derechos:

1. El derecho a reclamar las indemnizaciones por riesgo profesional, se atiene a la prescripción establecida en el artículo 453 del Código de Trabajo.
2. Las acciones para solicitar los permisos consignados a la CLÁUSULA# No. 6 deben ejercitarse en el momento en que se produce la causa que los origina o mientras se subsiste; o bien pueden solicitarse con anticipación si la causa es previsible, pero se denegara de oficio si se reclaman cuando ya la causa a desaparecido.

3. Los descansos por vacaciones prescriben a los dos años contados a partir de la fecha en que debieron tomarse.
4. Para reclamar la Canasta Navideña se publicará un comunicado indicando la fecha de entrega, pasada la cual solo se concederá cinco días para poder hacer uso del derecho.
5. Para los beneficiarios de los derechos económicos consignados en el Plan Mortuario y que no fueron designados por el empleado(a) si no por declaración de herencia la prescripción siempre será de (60) sesenta días, pero comenzaran a contarse desde que se obtuvo la declaración de herederos.

#### **CLÁUSULA#44**

#### **FONDO DE BENEFICIOS SOCIALES**

El Sindicato y la Municipalidad convienen en la fundación de un Organismo de Previsión Social con personería jurídica propia, integrado en forma bipartita y con carácter permanente, a efectos de administrar conjuntamente entre el Patrono y Trabajadores las cláusulas económica-sociales contenidas en el Contrato Colectivo. Para tal efecto, se elaborará un reglamento y presentará una propuesta definitiva para proceder de forma estructural y legal el órgano administrativo.

#### **CLÁUSULA#45**

#### **IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

La Municipalidad conviene en imprimir 2,000 ejemplares de este Contrato Colectivo dos meses después de haber sido registrado en la Dirección General del Trabajo. El 90% será entregado al Sindicato para que los distribuyan entre todos los empleados y el 10% para la Municipalidad para que sea distribuido entre los Jefes de Departamento, Unidades, Gerentes y demás personal de confianza del Señor Alcalde.

#### **CLÁUSULA# 46**

#### **Vigencia y Revisión del Contrato Colectivo**

La Municipalidad y el SIDEYTMS convienen en conferir una vigencia de un año, a partir del mes de agosto del dos mil dieciocho (2018), hasta finalizar el mes de julio del año dos mil diecinueve (2019).

Cualquier revisión de todas las cláusulas de este Contrato Colectivo, deberá hacerse durante su vigencia, empleando el procedimiento establecido en los artículos 69,70 y 71 del Código de Trabajo. No obstante, si ocurriese algún cambio drástico en la economía del país, que produzca un trastorno grave en las condiciones de vida de los trabajadores, la cláusula salarial podrá revisarse sin apearse al procedimiento anterior, con solo la convocatoria formal de la Organización Salarial.

#### **CLÁUSULA# 47**

##### **MATERNIDAD**

Toda trabajadora en estado de gravidez, gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante seis (6) semanas que procedan al parto y las seis (6) que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. El período de lactancia será el que el Código del Trabajo establece.

Cuando según dictamen médico extendido o refrendado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social y este determine que la empleada ha tenido complicaciones en el parto, que requiera un descanso mayor del ya establecido en la ley, el descanso post natal se extenderá hasta ocho (8) semanas; y el período de lactancia será de hora y media (1 ½) diarias durante los seis meses posteriores al parto.

#### **CLÁUSULA#48**

##### **USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS**

La Municipalidad a través de la Gerencia de Deportes, facilitará a los trabajadores las instalaciones deportivas administradas por el mismo. Siempre y cuando no interfieran con las actividades ya programadas por esta dependencia. Asimismo, se recalca que se debe contar con la autorización de la Gerencia de Deportes y/o el administrador de cada instalación deportiva.

#### **CLÁUSULA# 49**

##### **FUERO SINDICAL**

La Municipalidad se compromete a respetar el fuero sindical de los Directivos del sindicato del Comité Ejecutivo, por lo tanto desde su elección hasta doce (12) meses después de cesar su cargo en sus funciones, no podrán ser despedidos de sus trabajos sin comprobar previamente ante el Juez de



Letras del Trabajo respectivo, que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. El Juez actuando en juicio sumario resolverá lo procedente.

La violación de la disposición anterior sujetara a la Alcaldía Municipal a pagar doce (12) meses de salario por concepto de fuero sindical a la organización sindical.

#### **CLÁUSULA# 50**

##### **PAGO DE PRESTACIONES POR DESPIDO**

La Municipalidad y el Sindicato convienen, que cuando un empleado(a) o trabajador(a) fuere despedido por la Municipalidad, siempre y cuando no mediare causa justificada, se le reconocerán sus prestaciones e indemnizaciones legales de conformidad a lo preceptuado en el Código de Trabajo. El pago se hará de una sola vez, salvo convenio acordado entre las partes.

#### **CLÁUSULA# 51**

##### **PRESTAMOS**

La Municipalidad se compromete a continuar realizando las gestiones necesarias ante las diferentes entidades bancarias y financiera de la localidad para que los empleados puedan solicitar préstamos personales.

#### **CLÁUSULA# 52**

##### **TRANSPORTE**

La Municipalidad se compromete a asignarle al comité ejecutivo del sindicato un vehículo para que cumpla misiones sindicales dentro de la ciudad.

#### **CLÁUSULA# 53**

##### **APOYO A SEDE DEL SINDICATO**

La Municipalidad continuara apoyando en el mantenimiento y mejoras de la sede Sindical de acuerdo a las necesidades de la misma y a la existencia de recursos y disponibilidad presupuestaria.