



CERTIFICACION

El suscrito jefe del departamento de Contratos Colectivos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, CERTIFICA: Que a folio 277 del tomo XIV del Libro de Registro de Contratos Colectivos, se encuentra el Asiento que literalmente dice: “Registro 2102”.- Duodécimo Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre la EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (ENP), Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (SITRAENP), firmado en la ciudad de Puerto Cortés, Departamento de Cortés el diez (10) de abril del dos mil seis (2006), contiene noventa y cinco (95) cláusulas y de acuerdo con la cláusula cuatro (4), el presente contrato colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, del primero (1º) de enero del dos mil seis (2006), al treinta y un (31) de diciembre del dos mil ocho (2008).- Tegucigalpa, M.D.C. siete de noviembre del 2006.- Firma y Sello. NAPOLEON ACEVEDO GRANADOS.- Jefe del Departamento de contratos Colectivos.- Vo.Bo.- ABOGADA MIRIAM JESUS BARAHONA. DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO.

Extendida en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los siete días del mes de noviembre del 2006.

NAPOLEON ACEVEDO GRANADOS
Jefe del Departamento de Contratos Colectivos



**DUODECIMO CONTRATO COLECTIVO
DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO
ENTRE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA
Y EL SITRAENP
2006 -2008**

CONTENIDO

DECLARACION DE PRINCIPIOS

CAPITULO I

PRELIMINARES

CLAUSULAS

1. Reconocimiento del SITRAENP
2. Ambito de aplicación del Contrato
3. Cumplimiento de lo estipulado
4. Vigencia del Contrato Colectivo
5. Impresión y distribución del Contrato Colectivo
6. Libre administración
7. Casos no previstos
8. Adopción de medidas para evitar condiciones injustas de trabajo
9. Garantía de no tomar represalias o medidas discriminatorias contra afiliados al SITRAENP
10. Estabilidad de los trabajadores
11. Interpretación del Contrato Colectivo

CAPITULO II

GENERALES

12. Información para el SITRAENP
13. Sitios para colocar boletines y avisos sindicales
14. Trámite de quejas o reclamos
15. Discusión de agendas
16. Sanciones disciplinarias
17. Procedimientos para la aplicación de sanciones
18. Notificación de sanciones y terminación de contrato individual de trabajo
19. Obligaciones estipuladas en los contratos individuales
20. Designación de personal permanente en labores permanentes
21. Regulación a recargos de trabajo
22. Identificación del personal reconocido

CAPITULO III



LICENCIAS Y/O PERMISOS

23. Licencias con goce de salario para atender problemas familiares, cumplir con las obligaciones impuestas por la ley y comisiones sindicales
24. Licencias para cursos, becas de capacitación técnica, sindical o profesional y de cultura general
25. Licencia a miembros del Sindicato para negociar y firmar Contrato Colectivo y asistir a congresos del SITRAENP
26. Licencia especial personal femenino
27. Licencias a directivos sindicales y del Plan Cooperativo
28. Licencias sin goce de salario
29. Permiso a delegados de taller y directivos sindicales
30. Regulación del funcionamiento de comisiones bipartitas
31. Libre movilización de directivos sindicales dentro del recinto portuario para atender asuntos sindicales

CAPITULO IV

SERVICIOS MEDICOS, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDADES Y SUBSIDIOS

32. Restablecimiento de la salud de los trabajadores
33. Atención médica general:
 - a) Atención médica por riesgos profesionales y accidentes comunes
 - b) Exámenes médicos
 - c) Intervención quirúrgica y tratamiento médico por riesgo profesional
 - d) Tratamiento en el extranjero por riesgo profesional
 - e) Servicios médicos a directivos sindicales y del Plan Cooperativo
 - f) Plan de servicios médicos para trabajadores y familiares
 - g) Aprovechamiento de campañas en contra del alcoholismo
 - h) Atención médica por enfermedad común en otras superintendencias
34. Servicio de ambulancia
35. Atención a servicios de emergencia
36. Incapacidades, indemnizaciones y subsidios:
 - a) Pago de incapacidad por enfermedad común y accidente común
 - b) Indemnización por incapacidad parcial o total permanente del trabajador por riesgo profesional
 - c) Indemnización y auxilio inmediato a los familiares del trabajador en caso de muerte por riesgo profesional
 - d) Indemnización y auxilio a los familiares del trabajador que fallezca por muerte natural o accidental
 - e) Gastos mortuorios por fallecimiento de familiares del trabajador



CAPITULO V

BENEFICIOS ESPECIALES

37. Beneficio por lactancia
38. Aguinaldo navideño y decimocuarto mes
39. Fiesta navideña y juguetes para los hijos de trabajadores
40. Vivienda
41. Ayuda al Plan de Consumo
42. Ayuda para la celebración del Día Internacional del Trabajo
43. Derecho a retiro
44. Cafetería Plan Cooperativo
45. Deportes
46. Capacitación de personal
47. Capacitación vocacional
48. Ayuda a trabajadores para realizar estudios sindicales, cooperativismo y representaciones sindicales
49. Becas para educación media, técnica y universitaria y funcionamiento de la biblioteca
50. Oportunidad de trabajo para hijos de trabajadores
51. Suspensión de deducciones
52. Reconocimiento de prestaciones sociales por terminación de contrato
53. Casetas de espera y cobertizos
54. Ayuda al SITRAENP para educación sindical

CAPITULO VI

APLICACION DEL ESCALAFON

55. Aplicación del Reglamento de Escalafón y selección de personal
56. Cambios temporales de personal
57. Traslados temporales y definitivos a otras regiones del país

CAPITULO VII

TRABAJADORES POR LLAMADA

58. Sistema de llamadas
59. Forma de efectuar las llamadas
60. Garantía de ingreso para trabajadores por llamada
61. Trabajos misceláneos
62. Sanciones para trabajadores sujetos a llamada



CAPITULO VIII

POLICIA PORTUARIA

63. Defensa del Policía Portuario, Vigilantes de la Zona Libre, Motoristas, Operadores de equipo motorizado, motonaves o cualquier otro equipo móvil
64. Rotación de la Policía Portuaria y Vigilantes de la Zona Libre de Puerto Cortés
65. Tiempo de descanso para tomar alimentos el Policía Portuario y Vigilantes
66. Local para pernoctar la Policía Portuaria y Vigilantes, personal de Servicios Marítimos, personal por llamada y permanente que labora en las operaciones de carga y descarga
67. Casetas para la Policía Portuaria, Operadores de Montacarga, Operadores de Báscula y Chequeadores

CAPITULO IX

SALARIOS Y DEDUCCIONES

68. Aumento salarial por años
69. Nivelación de salarios
70. Salario mínimo para trabajadores de nuevo ingreso
71. Día de descanso
72. Días y horas de pago y reclamos por errores en el pago
73. Estudio para cambio de sistema de pago
74. Deduciones sindicales por planilla

CAPITULO X

JORNADAS, PAGOS DE RECARGOS, DIAS FERIADOS Y DE DESCANSO

75. Horario de trabajo
76. Control de tiempo de trabajo para personal permanente
77. Pago de recargos en las distintas jornadas
78. Pago de días feriados o de fiesta nacional cuando se trabajen
79. Pago de días feriados o de fiesta nacional y asuetos decretados por el gobierno, cuando no se trabajen
80. Sistema rotativo para laborar tiempo extraordinario
81. Ajuste por fracciones de jornada

CAPITULO XI

VACACIONES

82. Epoca de vacaciones y promedio para el pago de las mismas
83. Pago de vacaciones y de bonificación por vacaciones
84. Aviso y pago de vacaciones
85. Pago de vacaciones, decimotercer mes y decimocuarto mes por despido



CAPITULO XII

REGLAMENTO ESPECIAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD, IMPLEMENTACION DE SISTEMAS Y OTROS BENEFICIOS

86. Uniformes y demás implementos de trabajo
87. Cambio de razón o denominación social
88. Retiro voluntario
89. Aplicación del extraconvenio de Servicios Marítimos de la Superintendencia de San Lorenzo en la de Puerto Castilla
90. Licencia para conducir vehículos
91. Servicio militar
92. Fuero sindical
93. Operación de grúas convencionales
94. Fondo para jubilaciones y pensiones
95. Reconocimiento de viáticos por integración de comisiones especiales

CAPITULO XIII

ANEXOS

- ANEXO A** Procedimiento para determinar el pago de salarios en jornadas distintas para los trabajadores mensuales y semanales de regla de la Empresa Nacional Portuaria
- EJEMPLO No. 1 Jornada diurna
- EJEMPLO No. 2 Jornada diurna con prolongación en período diurno y nocturno
- EJEMPLO No. 3 Tiempo extraordinario de la jornada ordinaria diurna laborado en período nocturno
- EJEMPLO No. 4 Jornada nocturna y su prolongación
- EJEMPLO No. 5 Jornada reputada como nocturna y prolongación de dicha jornada
- EJEMPLO No. 6 Jornada reputada como nocturna con prolongación en tiempo nocturno diurno
- EJEMPLO No. 7 Pago del personal mensual que labora más de la jornada legal pactada
- EJEMPLO No. 8 Procedimiento para el pago de las jornadas laboradas por los vigilantes externos

EJEMPLOS DE FORMA DE PAGO EN LA QUINCENA

- ANEXO B** Procedimiento para determinar el pago de los días feriados o de fiesta nacional cuando se trabajen
- EJEMPLO No. 1 Pago de los días feriados o de fiesta nacional cuando se trabajen
- EJEMPLO No. 2 Pago de los días feriados o de fiesta nacional al personal permanente con remuneración semanal cuando se trabajen
- EJEMPLO No. 3 Pago de días feriados o de fiesta nacional al personal sujeto a llamadas cuando se trabajen.



Procedimiento para determinar el promedio del tiempo trabajado en la semana inmediata anterior al día de feriado o de fiesta nacional.

Procedimiento para el pago del día de descanso cuando no se trabaje y cuando se trabaje.

Ejemplo No. 1

Ejemplo No. 2

APLICACION DE LAS CLAUSULAS No. 72 y 82

ANEXO C Procedimiento para el cálculo del pago bisemanal y sus ejemplos

ANEXO D Procedimiento para el cálculo del pago por vacaciones y sus ejemplos

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La negociación colectiva constituye un mecanismo que en nuestro sistema de gobierno democrático ha demostrado ser un medio eficaz para mantener la paz social en el ambiente laboral. Las partes contratantes declaran y reconocen que con la contratación colectiva se mantiene el equilibrio entre el patrono y el trabajador, a la vez que se estabilizan las mejores condiciones de trabajo con el fin de promover el bienestar socio-económico gremial y de la comunidad en general.

Con base en lo anterior, la Empresa y el Sindicato ratifican su compromiso en asumir la responsabilidad de mantener las mejores relaciones laborales, promover la paz social, proteger mutuamente sus patrimonios, fomentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan tanto al factor humano, como a la Empresa y al país en general.

PARTES CONTRATANTES

DE UNA PARTE: LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (ENP), que en adelante se denominará “LA EMPRESA”, representada por su Gerente General, Ingeniero José Manuel Arriaga Yacamán y demás miembros de la Comisión Negociadora nombrada al efecto.

DE LA OTRA PARTE: EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (SITRAENP), que en adelante se denominará “EL SINDICATO”, representado por sus voceros y demás miembros de la Comisión Negociadora.



CAPITULO I

PRELIMINARES

CLAUSULA No. 1 RECONOCIMIENTO DEL SITRAENP

La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional Portuaria (SITRAENP) como representante legal de los trabajadores de la misma y afiliados al Sindicato, y se compromete a tratar con sus representantes debidamente acreditados, todos aquellos problemas individuales o colectivos que surjan con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo, Reglamento Interno de Trabajo y demás leyes laborales, siempre que los mismos no hayan podido ser resueltos por los Delegados de Taller, Directivos Subseccionales y Seccionales en los distintos sectores donde opera la Empresa, sin perjuicio del derecho individual que tienen los trabajadores para gestionar directamente ante la Empresa sus asuntos de carácter personal y de su exclusivo interés.

CLAUSULA No. 2 AMBITO DE APLICACION DEL CONTRATO

El presente Contrato tiene por objeto regular las condiciones generales de trabajo en los lugares donde opera la Empresa.

Para fines de administración, la Empresa dispone de la Ley Constitutiva, de los documentos que regulan los aspectos financieros, de los contratos colectivos, sus reglamentos y los acuerdos que son aprobados en el seno del Consejo Directivo, siempre que estos últimos no se opongan a las disposiciones del Contrato Colectivo vigente.

Para efectos del ámbito de aplicación de este Contrato Colectivo, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo, el personal reconocido que labora en forma permanente se agrupa en dos (2) categorías denominadas: **TRABAJADORES GENERALES O REGULARES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA.**

Los trabajadores generales constituyen las bases en distintas áreas, ya sean administrativas, operacionales o de mantenimiento. Los empleados de confianza se caracterizan por desempeñar cargos de administración superior, fiscalización, consultoría, asesoría, dirección y manejo de fondos, valores y documentación; en su mayor parte constituyen el orden jerárquico, lo que los obliga a atender problemas en su área de trabajo y tomar decisiones en primera instancia, siendo ellos de nombramiento del Consejo Directivo, Tribunal Superior de Cuentas y Gerencia General. Para los mismos efectos, el personal de confianza se subdivide en tres grupos, así:

- a) Los funcionarios, que ejercen la dirección de la institución y son nombrados por los dos organismos de orden superior antes mencionados, siendo ellos el Gerente General y el Auditor Interno.
- b) El personal Staff, con cargos de poder direccional en representación del patrono; siendo éstos los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan y los



requisitos que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especial de quienes ejercen la dirección de la Empresa. Quedan comprendidos en este grupo: Gerente Administrativo, Gerente de Operaciones, Oficial de Enlace en Tegucigalpa, Sub-auditor, Tesorero, el Asistente del Auditor en cada puerto, el Asesor Legal, Jefe y Asistente del Departamento Legal, Asesores del Gerente General, Secretario General de la Gerencia, Superintendente de Puerto, Superintendente de Zona Libre, Jefe de División, Jefe del Centro de Informática y Motorista del Gerente General.

- c) Personal de Asistencia, investido de autoridad delegada y que actúa como auxiliar en las actividades técnicas y especializadas, siendo ellos los que se ubican entre el personal determinado en el literal b) y los trabajadores generales o regulares propiamente dichos. Quedan comprendidos en este grupo: Asistente de Superintendente de Puerto Cortés, Asistente del Jefe de División, Ingeniero, Arquitecto, Jefe de Departamento, el Asistente del Jefe de Departamento, Oficial Administrativo en otros puertos, Oficial de Personal en los otros puertos, Oficial de Operaciones Empresariales de Zona Libre, Analista Operacional de la Superintendencia de Puerto Cortés, Analista de la División de Administración Financiera, Analista de la División de Recursos Humanos (Analista de Relaciones Laborales, Analista de Servicios al Personal, Analista de Seguros y Analista de Clasificación de Puestos y Salarios), Analista de Seguridad Industrial de la Superintendencia de Puerto Cortés, Relacionador Público, Psicólogo Industrial, Cajero en otros puertos, Coordinador y Adaptadores del Programa de Capacitación Marítimo-Portuario, Guardalmacén, Jefe de Sección, Jefe de Muelles en Puerto Cortés y San Lorenzo, Auxiliar de Ingeniería, Supervisor General de Operaciones en Puerto Cortés, Supervisor de Operaciones de TCC, Supervisor de Servicios Marítimos de Puerto Cortés, Supervisor de Mantenimiento de Equipo en Puerto Cortés, Supervisor de Ayudas a la Navegación, Piloto Práctico en Puerto Cortés, San Lorenzo y Puerto Castilla, Secretaria del Gerente General en Puerto Cortés y Tegucigalpa, Secretaria del Auditor Interno, Secretaria de Gerencia Administrativa y de Operaciones, Secretaria del Superintendente y Secretaria de Asesoría Legal.

Este personal de asistencia, de conformidad con lo establecido en los Artículos 60 y 73 del Código del Trabajo en relación con lo prescrito en el Artículo 265 de la Constitución de la República, referente a la extensión de la aplicación del Contrato Colectivo y demás leyes aplicables, gozará de estabilidad laboral respetada y garantizada por la Empresa, de la libre sindicalización y de la aplicación de las Cláusulas No. 8, 9, 10, 20, 22 y 74; además, el empleado de confianza que haya ascendido por la Cláusula No. 2 inciso c) del presente Contrato Colectivo, tendrá derecho a la aplicación de las Cláusulas No. 43, 68 y 69. Se establece dentro de este grupo el derecho de ascender o cubrir cargos de nivel superior según la especialidad, aptitud y capacidad de cada quien, de conformidad con disposiciones de la Gerencia General orientadas a cubrir las plazas con personal perteneciente a este grupo y preferentemente del área donde ocurra la vacante; dando también la oportunidad para que el personal general o regular, que reúna los requisitos exigidos para el puesto, pueda cubrir plazas que resulten vacantes en este nivel.

Para cubrir las plazas vacantes permanentes se procederá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Escalafón, entendiéndose que de las solicitudes presentadas, la Gerencia



seleccionará entre los que cumplan los requisitos para la plaza establecidos en la convocatoria, el que ocupará la plaza correspondiente.

Son trabajadores generales o regulares todos aquellos no comprendidos en el personal de confianza citado anteriormente.

CLAUSULA No. 3 CUMPLIMIENTO DE LO ESTIPULADO

Todas las cláusulas estipuladas en el presente Contrato Colectivo deberán ser fielmente cumplidas y acatadas por la Empresa y el Sindicato.

CLAUSULA No. 4 VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

El presente Contrato Colectivo entrará en vigencia a partir del primero de enero del año 2006, teniendo una duración de tres (3) años, pudiendo cualquiera de las partes denunciarlo dentro de los tres (3) meses anteriores a la expiración del plazo de vigencia. Este Contrato Colectivo continuará vigente y en pleno vigor hasta tanto no se firme un nuevo Contrato Colectivo, tal como lo estipula en su artículo No. 70 el Código del Trabajo.

CLAUSULA No. 5 IMPRESION Y DISTRIBUCION DEL CONTRATO COLECTIVO

La Empresa pagará la impresión y reproducción del presente Contrato Colectivo, comprometiéndose a entregar cien (100) ejemplares al Sindicato y además uno (1) a cada trabajador reconocido, así como también los ejemplares respectivos del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento de Escalafón.

CLAUSULA No. 6 LIBRE ADMINISTRACION

La Empresa continuará ejerciendo la administración y dirección de sus operaciones de conformidad con su Ley Constitutiva, las demás leyes que le sean aplicables y las disposiciones del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 7 CASOS NO PREVISTOS

En todo lo no previsto en este Contrato se procederá de conformidad con las leyes laborales vigentes, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Escalafón y los usos y costumbres locales. Queda expresamente convenido que este contrato incorpora las actas y extra convenios que se suscriban; además, se deberán considerar como incorporados al presente Contrato Colectivo, todos los contratos anteriores a la vigencia del presente; es entendido que de las disposiciones contenidas en las leyes, reglamentos, documentos y usos y costumbres anteriormente invocados, tendrán preferente aplicación las que más favorezcan al trabajador.



CLAUSULA No. 8

ADOPCION DE MEDIDAS PARA EVITAR CONDICIONES INJUSTAS DE TRABAJO

Las partes contratantes se comprometen a adoptar y acatar todas las medidas del caso para evitar condiciones injustas de trabajo y hacer efectivo el respeto a la dignidad del hombre como persona, para lo cual prestará especial atención al cumplimiento de las obligaciones y derechos que establecen las leyes, este Contrato Colectivo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Escalafón.

CLAUSULA No. 9

GARANTIA DE NO TOMAR REPRESALIAS O MEDIDAS DISCRIMINATORIAS CONTRA AFILIADOS AL SITRAENP

La Empresa no asumirá ninguna actitud discriminatoria, ni tomará ninguna represalia en contra de los afiliados al SITRAENP, por los reclamos que éstos planteen, ya sea en forma directa o a través de los representantes sindicales. El Sindicato procurará garantizar que cuando los trabajadores afiliados al mismo fueren llamados por la Empresa para prestarle sus servicios, éstos realizarán sus labores con entera sujeción a las normas específicas establecidas en el presente Contrato Colectivo, contratos individuales de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Escalafón y en las leyes respectivas.

CLAUSULA No. 10

ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

La Empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores en sus empleos de acuerdo con lo que al respecto establece el Reglamento de Escalafón, el Contrato Colectivo y demás leyes aplicables. Si la Empresa mecaniza y automatiza sus operaciones programará la tecnificación de sus trabajadores y a la vez efectuará su reubicación dentro del sector de trabajo o en otro lugar donde opere la Empresa. Asimismo, cuando la Empresa opte por reubicar personal o considere hacer una reestructuración, ya sea por tecnificación de los mismos u otro motivo, se hará previa comunicación al Sindicato para participar en la reestructuración de personal con el fin de lograr una solución satisfactoria a las partes.

CLAUSULA No. 11

INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO

Cuando surjan dudas y consultas en cuanto a la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo, Empresa y Sindicato convienen en determinar que las únicas personas facultadas y autorizadas para emitir criterios, dictámenes, pronunciamientos, etc., serán los miembros integrantes por ambas partes de las Comisiones Negociadoras, a quienes la División de Recursos Humanos habrá de convocar y plantear las dudas existentes.



CAPITULO II

GENERALES

CLAUSULA No. 12 INFORMACION PARA EL SITRAENP

La Empresa, para el buen funcionamiento del Sindicato, proporcionará a éste la información que se le solicite acerca de sus trabajadores.

CLAUSULA No. 13 SITIOS PARA COLOCAR BOLETINES Y AVISOS SINDICALES

Se permitirá al Sindicato que coloque avisos, boletines, circulares o convocatorias en los tableros construidos para este propósito.

CLAUSULA No. 14 TRAMITE DE QUEJAS Y RECLAMOS

El Sindicato y la Empresa, considerando que la armonía obrero-patronal, constituye la base fundamental para el normal funcionamiento de las relaciones laborales entre las partes, convienen en reunirse para buscarle solución a los conflictos que por tal motivo se presenten; para tal fin se establecen los siguientes procedimientos para el trámite de quejas o reclamos:

- a) Toda queja o reclamo será planteado en primera instancia por el trabajador, directivo subseccional o el respectivo delegado de taller ante el supervisor o jefe inmediato, quien resolverá la queja o reclamo inmediatamente, siempre que sea de su competencia.
- b) Si mediante el procedimiento anterior no hubiere solución satisfactoria, la directiva subseccional planteará por escrito el problema en primera instancia ante el jefe de departamento y de no ser resuelto a este nivel se planteará al jefe de división, quien resolverá lo pertinente dentro de dos (2) días laborables siguientes al que le fue planteado el problema.
- c) Si agotados los trámites anteriores el problema persistiere, la Junta Directiva Seccional lo planteará por escrito ante el Jefe de División o Superintendente, según el caso, quienes discutirán y resolverán lo pertinente en un plazo no mayor de tres (3) días laborables siguientes a aquél en que le fue planteado.
- d) Una vez agotados los procedimientos señalados en los literales a), b) y c), si no fuere resuelto el problema, la Junta Directiva Central planteará por escrito la queja o reclamo ante la Gerencia General por intermedio de la División de Recursos Humanos, quien con base en las discusiones con el Sindicato, resolverá lo pertinente en un plazo no mayor de seis (6) días laborables siguientes al que le fue planteado el problema. Este plazo puede ser prorrogado de común acuerdo por las partes.



- e) Es entendido que la Junta Directiva Central podrá obviar los trámites de los literales a), b) y c) cuando se trate de problemas graves, debidamente justificados y que ameriten una inmediata solución o cuando el trabajador involucrado en el problema y conforme a su derecho, lo eleve él mismo a la Junta Directiva Central, la cual planteará la queja o reclamo ante la Gerencia General, con copias simultáneas a la Subgerencia General, Jefe de Asesoría Legal y Jefe de la División de Recursos Humanos.
- f) Es convenido que de los trámites realizados en todos los niveles de planteamiento de quejas o reclamos, se levantarán las actas respectivas que deberán ser firmadas por los representantes de la Empresa y el Sindicato por triplicado dejando dos (2) copias para el Sindicato.
- g) Es entendido que si el trabajador no queda satisfecho con el dictamen o resolución de su reclamo, éste queda en libertad para recurrir ante la autoridad competente. La Empresa y el Sindicato convienen en que el análisis, discusión y resolución de los reclamos planteados por el Sindicato deben resolverse dentro de los plazos estipulados en esta cláusula, con el Jefe que corresponda, ininterrumpidamente desde el mismo momento en que se inicie la discusión de los problemas planteados. Asimismo, cuando por acuerdo de la Empresa y el Sindicato, se determine desplazarse a otros lugares en que opera la Empresa a tratar problemas laborales, ésta asumirá los gastos de movilización o traslado para dos (2) Directivos Sindicales. De igual manera, si por acuerdo del Gerente General y la Junta Directiva Central del Sindicato, se considera necesaria la participación de un dirigente sindical más, la Empresa asumirá los gastos de movilización de este dirigente.

Cualesquiera de las partes que no se ajuste a los procedimientos establecidos en la presente cláusula, deja sin valor ni efecto las resoluciones tomadas.

CLAUSULA No. 15 DISCUSION DE AGENDAS

La Empresa y el Sindicato se comprometen a documentar, estudiar y procurar resolver los problemas de trabajo que surjan en la Empresa, ya sean individuales o colectivos. Para obtener los mejores resultados los representantes de la Empresa y el Sindicato celebrarán reuniones conjuntas cuando una de las partes así lo solicite, mediante agendas redactadas en términos claros y precisos para facilitar su estudio, las que serán presentadas anticipadamente y discutidas en el término máximo de seis (6) días, contados a partir de la fecha de su presentación. Como resultado de las reuniones se levantará el acta correspondiente, haciéndose constar en la misma los problemas presentados por las partes y los acuerdos y resoluciones adoptados. Las actas se firmarán en triplicado, dejando dos (2) copias para el Sindicato y el original para la Empresa.



CLAUSULA No. 16 SANCIONES DISCIPLINARIAS

En la aplicación de las sanciones disciplinarias la Empresa se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual podrá ser reformado si el caso lo amerita a solicitud de cualquiera de las partes. Es entendido y convenido que la Empresa no podrá hacer ninguna reforma al Reglamento Interno de Trabajo sin antes ponerse de acuerdo con el Sindicato, para lo que se nombrará en su tiempo una Comisión Bipartita que se encargará de revisar el contexto del mismo. Mientras ambas partes se ponen de acuerdo para actualizarlo, las sanciones serán aplicadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo vigente y el presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 17 PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES

Cuando la Empresa decida imponer sanciones a sus trabajadores, procederá previamente a la comprobación de la falta cometida y antes de aplicarla oír al trabajador afectado, interviniendo en todo caso por lo menos un (1) representante del Sindicato. Para los efectos del párrafo anterior, la División de Recursos Humanos hará las gestiones correspondientes para facilitar la comparecencia de los interesados, cuando éstos se encuentren laborando. La ausencia de infracciones en el plazo de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que el trabajador cometió la última falta, dejará sin efecto las faltas anteriores.

Previa solicitud por escrito de la Junta Directiva Central del SITRAENP, el Jefe de la División de Recursos Humanos permitirá que en su presencia un miembro de dicha Junta, preferentemente el Fiscal, revise el expediente del trabajador.

CLAUSULA No. 18 NOTIFICACION DE SANCIONES Y TERMINACION DE CONTRATOS INDIVIDUALES

La Empresa conviene en enviar copia al Sindicato de las sanciones y despidos que por cualquier causa fueren objeto los trabajadores sindicalizados.

CLAUSULA No. 19 OBLIGACIONES ESTIPULADAS EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES

La Empresa continuará ocupando los servicios de sus trabajadores de acuerdo con las condiciones y características de la ocupación, siendo entendido y convenido que a ningún trabajador se le obligará a realizar labores distintas a las que específicamente le correspondan y que aparezcan asignadas a la categoría respectiva.



CLAUSULA No. 20
DESIGNACION DE PERSONAL PERMANENTE EN LABORES PERMANENTES

Todas las labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la Empresa, serán realizadas por trabajadores permanentes.

CLAUSULA No. 21
REGULACION A RECARGOS DE TRABAJO

La Empresa se compromete a realizar la correspondiente sustitución de personal, en aquellos casos que por motivos de vacaciones, traslados o licencias, se presenten vacantes temporales, con el fin de evitar los recargos de trabajo a otros trabajadores de la misma categoría.

CLAUSULA No. 22
IDENTIFICACION DEL PERSONAL RECONOCIDO

La Empresa proporcionará a todos los trabajadores reconocidos, una vez que hayan suscrito su contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, un carné de identificación con las características siguientes:

1. Nombre del trabajador y número que se registre;
2. Posición o categoría;
3. Fecha de Ingreso a la Empresa;
4. Número de Tarjeta de Identidad;
5. Tipo de sangre.

Dicho carné será diferente al que utilicen los usuarios de la ENP. El carné tendrá validez por tiempo indefinido y será firmado por un representante de la Empresa y por el Trabajador. Cuando el trabajador extravíe su carné dentro del trabajo y esto se compruebe, la reposición será por cuenta de la Empresa, siempre que el trabajador lo notifique a su debido tiempo a su jefe inmediato.

Cuando el trabajador haga uso indebido de su carné de identificación, será sancionado por dicha falta conforme a la siguiente escala:

- a) Amonestación por escrito la primera vez;
- b) Suspensión de labores sin goce de salario por uno (1) a ocho (8) días laborales por la siguiente vez.

Cuando el trabajador deje de laborar en la Empresa, ésta le exigirá la devolución de su carné. Es entendido que los trabajadores se someterán al uso del carné de identificación de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



CAPITULO III

LICENCIAS Y/O PERMISOS

CLAUSULA No. 23 LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA ATENDER PROBLEMAS FAMILIARES, CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES IMPUESTAS POR LA LEY Y COMISIONES SINDICALES

La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores en la forma siguiente:

1. POR CUATRO (4) DÍAS

- a) Por gravedad o muerte de la esposa (o) o compañera de hogar del trabajador, padre, madre, hijos, inclusive los de crianza y hermanos; entendiéndose que todos estos familiares deberán estar debidamente registrados en la División de Recursos Humanos de la Empresa;
- b) En los casos de grave calamidad doméstica, tales como: incendios, terremotos, huracanes o inundaciones que afecten la vivienda del trabajador, epidemias locales o medidas de emergencia de carácter nacional;
- c) Para el desempeño de comisiones sindicales inherentes al SITRAENP.

2. POR TRES (3) DÍAS

- a) Por parto de la esposa o compañera de hogar del trabajador;
- b) Por contraer nupcias.

3. POR DOS (2) DÍAS

- a) Para asistir al velorio y entierro de sus compañeros de trabajo;
- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley.

4. POR UN (1) DIA

En cada semana al Fiscal del Sindicato o al que haga las veces del mismo, para la resolución de los problemas laborales, siempre que sea miembro de la Junta Directiva Central o Seccional.

5. POR EL TIEMPO QUE SEA INDISPENSABLE

A dos (2) miembros directivos del Sindicato para que puedan comparecer ante las autoridades de trabajo competentes, cuando sea requerida su presencia, lo que se justificará con los comprobantes del caso. El trabajador deberá solicitar el permiso previamente y el mismo le será concedido por el tiempo estipulado para cada caso, justificándolo a su regreso con los comprobantes respectivos; de no hacerlo así no le será reconocido pago de salario por la licencia concedida.



No obstante lo anterior, en los casos contemplados en el literal a) de los numerales 1 y 2 la Empresa prorrogará el período de permiso con goce de salario hasta por tres (3) días adicionales cuando el trabajador para atender dichos casos tenga que trasladarse a lugares de difícil acceso o fuera del departamento de su domicilio. Asimismo, se podrá conceder dicha prórroga en caso de gravedad con prescripción médica del médico tratante y en los demás casos, cuando lo solicite el SITRAENP ante el Jefe de la División de Recursos Humanos, quien después de hacer las averiguaciones correspondientes determinará lo procedente.

En los casos contemplados en el literal b) del numeral 1, por considerarse como casos fortuitos la Empresa podrá prorrogar el permiso hasta por cinco (5) días adicionales.

Queda establecido que en ninguno de los casos comprendidos en esta cláusula, el número de personas que se ausente será tal que perjudique el normal funcionamiento de la Empresa.

CLAUSULA No. 24 **LICENCIAS PARA CURSOS, BECAS, CAPACITACION TECNICA,** **SINDICAL, PROFESIONAL Y DE CULTURA GENERAL**

La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores reconocidos para los fines siguientes:

1. Para el aprovechamiento de cursos de capacitación profesional, técnica, cooperativismo, sindicalismo y cultura general. Los permisos para los fines anteriores se concederán en su conjunto por un período total de sesenta (60) semanas por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

El Sindicato tratará de notificar con la debida antelación a la División de Recursos Humanos, las solicitudes de permiso para participar en cursos, becas, capacitación técnica, sindical, profesional y cultura general.

2. Hasta por un máximo de diez (10) meses a cuatro (4) de sus trabajadores y seis (6) meses a cuatro (4) de sus trabajadores por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, para que puedan disfrutar de becas concedidas por organismos nacionales o internacionales, así como también para realizar viajes de estudios u observación o para participar en conferencias dentro o fuera del país. El trabajador deberá solicitar el correspondiente permiso por escrito a través del Sindicato, presentando comprobación de su invitación o inclusión en el respectivo curso, seminario, conferencia, etc., y a su regreso deberá proporcionar a la División de Recursos Humanos el correspondiente certificado o constancia de participación. El trabajador que no cumpla con el requisito establecido anteriormente, no tendrá derecho a gozar de otros permisos de esta naturaleza durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, sin perjuicio de la potestad que tiene la Empresa en aplicar el Reglamento Interno de Trabajo y el Código del Trabajo.

Queda entendido que lo estipulado en esta Cláusula es sin perjuicio del Plan de Adiestramiento de personal elaborado por la Empresa, y que la misma continuará desarrollando de acuerdo con lo contemplado en dicho Plan.

CLAUSULA No. 25



LICENCIA A MIEMBROS DEL SINDICATO PARA NEGOCIAR Y FIRMAR CONTRATO COLECTIVO Y ASISTIR A CONGRESOS DEL SITRAENP

La Empresa se compromete a conceder permiso debidamente remunerado a diez (10) trabajadores miembros del Sindicato, que hayan sido electos para negociar en definitiva y firmar Contrato Colectivo de Trabajo. Además, con el fin de que el Sindicato pueda cubrir gastos relacionados con la negociación colectiva, la Empresa le proporcionará por una sola vez, la cantidad de CINCUENTA MIL LEMPIRAS EXACTOS (L. 50,000.00); los que serán entregados cinco (5) días hábiles laborables posteriores a la denuncia del Contrato Colectivo.

Por otra parte, la Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores que hayan sido electos a formar parte de los Congresos de Delegados y Asamblea de Presidentes y Fiscales del SITRAENP.

CLAUSULA No. 26 LICENCIA ESPECIAL PERSONAL FEMENINO

La Empresa otorgará a su personal femenino un permiso con goce de salario por un (1) día en cada mes calendario, para que pueda atender asuntos de carácter estrictamente personal. Es entendido que este permiso será regulado por el jefe inmediato, controlado y aprobado por la División de Recursos Humanos, el mismo no podrá ser acumulado y solamente tendrán derecho a él aquellas trabajadoras que en el transcurso del período de que se trate no hayan hecho uso de otro permiso para atender dichos asuntos.

CLAUSULA No. 27 LICENCIAS A DIRECTIVOS SINDICALES Y DEL PLAN COOPERATIVO

La Empresa conviene en conceder permiso a los directivos de planta del SITRAENP y del Plan Cooperativo en la forma siguiente:

- a) Dos (2) directivos de planta con goce de salario y beneficios por el tiempo que duren en sus funciones;
- b) Dos (2) directivos de planta por el tiempo que duren en sus funciones, con el reconocimiento del aguinaldo navideño, decimocuarto mes, vacaciones remuneradas y la bonificación de acuerdo con el Contrato Colectivo;
- c) A un (1) directivo del Plan Cooperativo por un (1) año, sin goce de salario.

La Empresa garantiza la antigüedad y la plaza de los directivos que gocen de los permisos aludidos anteriormente y les reconocerá el salario correspondiente cuando éstos se reintegren a sus labores en la Empresa.

Los beneficios serán reconocidos con base en el salario que en la actualidad se devengue en la categoría o posición que ostentan en la Empresa los directivos de planta y del Plan Cooperativo en referencia. Además gozarán de los beneficios médicos y las indemnizaciones en caso de accidente o muerte, derivados del Contrato Colectivo.



CLAUSULA No. 28
LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO

La Empresa concederá licencia sin goce de salario a ocho (8) de sus trabajadores por el término de seis (6) meses para cada trabajador, durante cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dichas licencias serán solicitadas por escrito ante la División de Recursos Humanos a través del Sindicato con diez (10) días de anticipación y las mismas serán también concedidas por escrito, remitiendo la Empresa al Sindicato copia de la resolución. En los casos de urgencia, los permisos hasta por tres (3) días serán solicitados verbalmente ante el jefe inmediato, quién al tener conocimiento de la urgencia del caso lo concederá de inmediato comunicándolo al trabajador. Queda entendido que los permisos de larga duración solo serán prorrogables por un período más para cada trabajador dentro del mismo cupo, dentro de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 29
PERMISO A DELEGADOS DE TALLER Y DIRECTIVOS SINDICALES

El Delegado de Taller de cada sección y los directivos sindicales gozarán de permiso remunerado para cumplir con las funciones estipuladas en el Contrato Colectivo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Estos permisos serán solicitados verbalmente y otorgados en igual forma por sus jefes inmediatos.

CLAUSULA No. 30
REGULACION DEL FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES BIPARTITAS

Los miembros de comisiones bipartitas permanentes o temporales, convenidas en el presente Contrato Colectivo, para el efectivo cumplimiento de sus funciones podrán movilizarse dentro de la zona portuaria mediante permiso solicitado por el presidente de la comisión y concedido por los jefes inmediatos.

Los jefes inmediatos concederán estos permisos cuando ello fuere posible de acuerdo con el volumen de trabajo existente.

CLAUSULA No. 31
LIBRE MOVILIZACION DE DIRECTIVOS SINDICALES DENTRO DEL RECINTO PORTUARIO PARA ATENDER ASUNTOS SINDICALES

La Empresa permite la libre movilización de directivos sindicales en todos sus niveles dentro del recinto portuario para atender asuntos de su competencia inherentes al SITRAENP.

Para que dicha movilización sea efectiva, Empresa y Sindicato convienen en sujetarse al cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente Contrato Colectivo.



CAPITULO IV

SERVICIOS MEDICOS, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDADES Y SUBSIDIOS

CLAUSULA No. 32 RESTABLECIMIENTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Empresa se compromete en agotar todos los medios a su alcance para tratar el restablecimiento físico y síquico de sus trabajadores que sufran riesgos profesionales o enfermedades comunes, tomando en consideración las recomendaciones del médico tratante.

CLAUSULA No. 33 ATENCION MÉDICA GENERAL

a) ATENCION MEDICA POR RIESGOS PROFESIONALES Y ACCIDENTES COMUNES

La Empresa continuará proporcionando a sus trabajadores en los puertos de Puerto Cortés, Tela, La Ceiba, Puerto Castilla, San Lorenzo y Zona Libre de Puerto Cortés y en los demás lugares donde opere la misma, atención médica en clínicas o consultorios particulares, durante las veinticuatro (24) horas del día, en la forma siguiente:

1. Riesgo profesional de acuerdo con lo establecido en el literal c) de esta Cláusula;
2. Accidentes comunes, que comprenderá la cobertura de atención médico-quirúrgica, hospitalización y tratamiento; en cuyos casos la Empresa cubrirá el cien por ciento (100%) del valor a pagar.

Los presentes beneficios serán efectivos a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

b) EXAMENES MEDICOS

Para determinar el estado de salud de sus trabajadores reconocidos, la Empresa les practicará en el primer semestre de cada año, examen físico general complementado con los exámenes de heces, orina, hemograma, VDRL, ácido úrico, colesterol, triglicéridos, glicemia; HIV (éste a solicitud del paciente); papanicolau, mamografía (por prescripción medica para trabajadoras a partir de los 40 años de edad); examen del tórax, próstata y audiometría (este último únicamente para los empleados que lo requieran por la naturaleza de su trabajo). Este compromiso es obligatorio para ambas partes, trabajador y Empresa, cuyos resultados serán comunicados individualmente a cada trabajador y al Sindicato cuando así lo solicite y el caso lo amerite. Al trabajador que no se realice dichos exámenes sin causa justificada, se le deducirá el costo de los mismos.

Los exámenes serán practicados en la clínica médica de la Empresa o en su defecto en las clínicas particulares que los médicos de la misma recomienden.



El costo de los exámenes médicos apuntados anteriormente y gastos de traslado serán por cuenta de la Empresa. Cuando estos exámenes no sean satisfactorios para el trabajador, la Empresa le concederá permiso remunerado para que se los practique en clínicas privadas, costeadando la Empresa el cien por ciento (100%) de su valor total, una vez al año

Además la Empresa sufragará el 100% del costo de exámenes de la vista, dos veces durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, los que serán realizados por un médico oftalmólogo, siempre y cuando sean remitidos por un médico de la clínica de la ENP y en los demás puertos por el médico tratante. Asimismo, para dotar de anteojos graduados a sus trabajadores la ENP aportará, por una sola vez durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la cantidad de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL LEMPIRAS (L. 450,000.00), entendiéndose que para tener derecho a este beneficio se requiere de la prescripción del médico oftalmólogo. Este fondo será administrado por la Comisión del Plan Médico de acuerdo con el Reglamento aprobado por la Empresa y el Sindicato. Esta aportación será entregada en el primer trimestre de vigencia del presente Contrato Colectivo.

c) **INTERVENCION QUIRURGICA Y TRATAMIENTO MEDICO POR RIESGO PROFESIONAL**

Cuando un trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente y tratado por un riesgo profesional, la Empresa conviene en asumir el valor total de la asistencia médico-quirúrgica, así como los gastos de hospitalización, traslado, pago del cien por ciento (100%) del salario que devenga el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo durante su incapacidad, el reposo necesario dictaminado por los médicos del dispensario y en su caso por el médico tratante; suministro de medicamentos, materiales de curación, igualmente el derecho de otras prestaciones e indemnizaciones establecidas por la ley y el presente Contrato Colectivo.

Se considera accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

Asimismo, se entenderá por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima.

Para los trabajadores por llamada y que laboran por hora, la incapacidad será reconocida según el número de días que éstos permanezcan ausentes por el riesgo sufrido, con base en el salario ordinario de ocho (8) horas, con pago del cien por ciento (100%) del salario que devenga el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo.



d) **TRATAMIENTO EN EL EXTRANJERO POR RIESGO PROFESIONAL**

Cuando un trabajador haya sufrido un riesgo profesional y no pueda ser tratado en el país, a juicio del diagnóstico de un especialista en la materia corroborando tal extremo, la Empresa lo enviará al extranjero pagándole los gastos de tratamiento, traslado y viáticos o estadía de conformidad con el Reglamento de Viáticos; además, si el trabajador decidiera viajar acompañado de un familiar, la Empresa le reconocerá a este último los gastos de transporte de ida y regreso más una cantidad adicional de CIENTO CINCUENTA DOLARES (US\$ 150.00) diarios; otorgándole un anticipo equivalente a DOS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA DOLARES (US\$ 2,250.00). Todos los gastos del acompañante del trabajador deberán ser liquidados presentando los comprobantes de soporte correspondientes. Asimismo, la Empresa reconocerá al trabajador el salario en base a lo estipulado en el literal c) de esta misma cláusula, durante el período de incapacidad hasta por veintiún (21) meses.

e) **SERVICIOS MEDICOS A DIRECTIVOS SINDICALES Y DEL PLAN COOPERATIVO**

Los trabajadores reconocidos que desempeñen cargos de carácter sindical y en el Plan Cooperativo del SITRAENP, con licencia sin remuneración, gozarán de los beneficios establecidos en el Plan de Servicios Médicos, siempre que aporten la cuota correspondiente.

f) **PLAN DE SERVICIOS MEDICOS PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES**

La Empresa y el Sindicato convienen en seguir sosteniendo el Plan de Servicios Médicos en Puerto Cortés con el objetivo de proporcionar tratamiento de enfermedades comunes de los trabajadores, la esposa o compañera de hogar e hijos, conforme lo regule la Comisión Bipartita del Plan. Los servicios que podrán suministrarse mediante este plan son: consulta y asistencia médica quirúrgica general y especializada, hospitalización, asistencia dental, excepto trabajos de prótesis, suministro de medicamentos y materiales de curación, exámenes radiológicos, de laboratorio y los que sean necesarios para el diagnóstico y control de la enfermedad, de asistencia prenatal y post-natal.

Estos servicios los proporcionará el Plan en forma escalonada, estableciendo prioridades a medida que sus posibilidades económicas lo permitan. El Plan seguirá siendo administrado por una comisión bipartita que fijará las condiciones en que operará el mismo, así como la cobertura de los diferentes servicios contemplados, para los cuales se deberá contar con la debida asesoría del Ministerio de Salud Pública y el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

El fondo para el mantenimiento del Plan se establecerá de la siguiente manera: por una parte el cuatro por ciento (4%) de los salarios de los trabajadores y por la otra una aportación de la Empresa consistente en CUATRO MILLONES TREINTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L 4,035,000) para el año 2006; CUATRO MILLONES CIEN MIL



LEMPIRAS (L.4,100,000) para el año 2007; CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL LEMPIRAS (L. 4,200,000) para el año 2008.

Estas aportaciones serán entregadas en dos (2) partes iguales, así: una parte en cada semestre durante cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, en el mes de enero y julio, respectivamente. La Comisión Bipartita del Plan de Servicios Médicos deberá implementar en la medida de sus posibilidades las recomendaciones formuladas por la Empresa ECONOMIA SOCIEDAD AMBIENTE (ESA), las que fueron elaboradas en el mes de abril de 1996.

La Empresa se encargará de efectuar las deducciones de los trabajadores, las que entregará bisemanalmente dentro de los primeros cinco (5) días de cada bisemana. La vigencia de este plan es temporal, el cual terminará cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social asuma el otorgamiento de las prestaciones establecidas en esta Cláusula, liberando a los contratantes de las obligaciones aquí pactadas.

Si existiere un saldo en efectivo de los fondos entregados al momento que el Seguro Social tomare a su cargo la prestación de los referidos servicios, el mismo se trasladará al SITRAENP, quien lo destinará para fortalecer los programas de salud de los trabajadores y sus familiares. Las comisiones bipartitas se obligan a rendir informes trimestrales sobre los aspectos financieros y sus actividades realizadas, tanto al Sindicato como a la Empresa.

Con el propósito de mejorar los servicios del Plan Médico en Puerto Cortés, la Empresa conviene en realizar una auditoría externa administrativo-financiera de los sistemas y prestación de servicios de dicho Plan en el año 2006 y auditoría externa financiera en los años 2007 y 2008. Las medidas y recomendaciones de esas auditorías serán analizadas por la Comisión Bipartita, quien decidirá sobre su aplicación y ejecución, pudiendo ser extensivas a los demás puertos donde funcione el Plan Médico.

El Plan Médico otorgará el beneficio de hospitalización y cirugía a los hijos de los trabajadores comprendidos entre los 13 y 20 años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador y estén debidamente registrados en la División de Recursos Humanos. Asimismo, se establece que a los hijos de 0 a 13 años, se les cubrirá la asistencia médica con medicamentos, hospitalización y cirugías.

Adicionalmente y por una sola vez, la Empresa aportará al SITRAENP la cantidad de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL LEMPIRAS (L. 350,000.00) en el segundo trimestre del año 2006, para equipamiento de la clínica del Plan Médico

g) **APROVECHAMIENTO DE CAMPAÑAS EN CONTRA DEL ALCOHOLISMO**

Empresa y Sindicato convienen en unir esfuerzos para combatir el alcoholismo, gestionando la extensión de programas y actividades que en ese sentido desarrolle la División de Salud Mental del Ministerio de Salud Pública y otras instituciones afines, en procura de lograr la rehabilitación del trabajador.



h) **ATENCIÓN MÉDICA POR ENFERMEDAD COMUN EN OTRAS SUPERINTENDENCIAS**

En relación con la atención médica de los demás sectores en donde opera la Empresa, los gastos serán cubiertos con el fondo que se forme por una parte con el cuatro por ciento (4%) del salario de los trabajadores y por la otra, una aportación de la Empresa durante cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo distribuida de la siguiente manera:

	2006	2007	2008
San Lorenzo	L.590,000.00	L.610,000.00	L.630,000.00
Puerto Castilla	L.490,000.00	L.505,000.00	L.520,000.00
La Ceiba	L.195,000.00	L.205,000.00	L.215,000.00

Estos fondos serán administrados por comisiones bipartitas en los demás sectores, quienes operarán con las mismas modalidades de la Comisión de Puerto Cortés.

Entendiéndose que de ingresar nuevos trabajadores a nuevas plazas, la Empresa aportará adicionalmente al Plan Médico la cantidad per cápita que corresponda por cada trabajador en cada Superintendencia.

**CLAUSULA No. 34
SERVICIO DE AMBULANCIA**

La Empresa prestará el servicio de ambulancia en los lugares donde opere la misma, en forma gratuita, para sus trabajadores y dependientes que se encuentren debidamente registrados en la División de Recursos Humanos en caso de accidentes y enfermedades comunes que necesiten atención médica urgente.

La Empresa asignará las ambulancias a su sección de Servicios al Personal, la que llevará el control del servicio de ambulancia en Puerto Cortés; y para la efectiva prestación de este servicio se trabajará de acuerdo con los turnos, tanto diurnos como nocturnos, establecidos para su cuerpo de bomberos. En los días feriados y de descanso los turnos se cubrirán diariamente por separado, entendiéndose que un trabajador realizará el turno de día en el horario ordinario (7:00 a.m. a 5:00 p.m.) y otro en el período nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.), de acuerdo con los roles de trabajo.

En el segundo semestre de 2006 la Empresa y el Sindicato se reunirán para analizar la posibilidad de reclasificar el personal de Bomberos y Jefe de Bomberos.

En caso de emergencia ocurrida en horas de la noche o en días feriados y de descanso, queda convenido que el encargado de la Superintendencia que esté de turno, autorizará el servicio y la salida de la ambulancia en el momento que se presente la emergencia. Para la efectividad de este servicio, la Empresa sustituirá con una unidad nueva, la ambulancia del Puerto de San Lorenzo, para lo cual Empresa y Sindicato efectuarán las gestiones correspondientes para lograr su adquisición en el segundo semestre de 2006 y de no ser posible se adquirirá en el primer semestre de 2007, y continuara manteniendo en condiciones de funcionamiento las ambulancias de Puerto Cortés, la de San Lorenzo y la de Puerto Castilla, y equipará dichas ambulancias con



un sistema de radiocomunicación con alcance ciudadano. Asimismo, para mejor funcionalidad de este servicio, la ENP y el SITRAENP se comprometen a elaborar y aprobar el Reglamento de Servicio de Ambulancia en el segundo semestre de vigencia del presente Contrato Colectivo.

De igual manera, la Empresa se compromete, por esta única vez, adquirir para Puerto Cortes un autobús con capacidad para dieciséis (16) personas para el traslado de los empleados y dependientes a los Centros de Rehabilitación. Dicho autobús estará asignado a la Sección de Servicios al Personal de la División de Recursos Humanos, quien regulara su uso. Empresa y Sindicato efectuaran las gestiones correspondientes para lograr su adquisición en el segundo semestre de 2006 y de no ser posible se adquirirá en el primer semestre de 2007.

En San Lorenzo y Puerto Castilla, la prestación del servicio de ambulancia se asignará al personal de motoristas bajo el control de la Superintendencia o el funcionario que ésta designe. La Oficina de Servicio Social en Puerto Cortés y la Oficina de Personal en las demás superintendencias se encargarán de efectuar los trámites de gastos de viaje y combustible, cuando el traslado sea a localidades que requieran este tipo de gastos.

En los demás sectores donde opere la Empresa y no cuente con ambulancia propia, ésta alquilará un vehículo, preferentemente una ambulancia, para atender las emergencias que se susciten.

CLAUSULA No. 35 ATENCION A SERVICIOS DE EMERGENCIA

Con el fin primordial de que la Empresa pueda atender en calidad de emergencia el traslado de sus trabajadores o de sus dependientes enfermos, hacia cualesquiera de los diferentes centros asistenciales del país, la Empresa conviene en mantener en Puerto Cortés, La Ceiba, Puerto Castilla y San Lorenzo, un fondo de UN MIL QUINIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L.1,500.00) con el propósito de que el encargado de su manejo pueda disponer de los gastos que en primera instancia se requieran para dichas emergencias.

Asimismo, por disposición de la Gerencia General, el Jefe de División de Servicios Generales dará prioridad a las solicitudes de vehículo formuladas por la Oficina de Servicio Social, relacionadas con el desempeño de sus funciones. Cuando por cualquier motivo no haya vehículo disponible al momento de la solicitud y la actividad a realizar sea de carácter urgente, se podrán utilizar los servicios de un vehículo particular o de alquiler, el que será pagado por el usuario y reembolsado por la Empresa, a la presentación del recibo correspondiente.

CLAUSULA No. 36 INCAPACIDADES, INDEMNIZACIONES Y SUBSIDIOS

a) PAGO DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE COMUN

Cuando a un trabajador reconocido le sobrevenga una enfermedad común durante el desempeño de sus labores, y una vez que se reporte con su jefe inmediato, pasará a la dependencia correspondiente donde se le extenderá el pase médico para que sea atendido en la clínica de la Empresa y puedan certificar los médicos a cargo de la misma, el motivo y tiempo que necesite de incapacidad.



En caso que la enfermedad o accidente común le sobrevenga fuera de sus labores, el trabajador deberá presentarse a la Empresa, donde se le extenderá su respectivo pase el mismo día que se enfermó o al día siguiente, si es hábil. En caso que la enfermedad o accidente común lo imposibilite para presentarse personalmente, deberá dar aviso por escrito dentro del plazo anteriormente indicado, a fin de que la Empresa pueda comprobar la justificación de la ausencia.

Cuando al trabajador le prescriban una incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, se le concederá su salario ordinario de conformidad con la siguiente escala:

1. Por trabajo continuo menor de un (1) año, noventa por ciento (90%) del salario;
2. Por más de un (1) año de servicios continuos, el cien por ciento (100%) del salario.

En los casos de incapacidad mayor de ocho (8) días continuos, se le reconocerá al trabajador el cien por ciento (100%) de su salario ordinario.

Queda entendido que la Empresa reconocerá el pago de estos porcentajes hasta por un período de nueve (9) meses.

A los trabajadores sujetos a llamada se les reconocerá el mismo porcentaje con base en ocho (8) horas diarias por cada día de incapacidad. No serán reconocidos dichos porcentajes cuando el trabajador se someta a tratamiento con médicos o en clínicas particulares sin que dicho tratamiento haya sido canalizado por intermedio de la Empresa. En caso que la enfermedad o accidente común fuera grave, al grado que le sea imposible al trabajador dar aviso o presentarse a la Empresa, y que necesite atención médica urgente, éste podrá someterse a tratamiento médico en clínicas particulares, y previa la presentación de la certificación correspondiente, la Empresa le concederá la incapacidad necesaria y el pago del porcentaje establecido.

Cuando una trabajadora en estado de gravidez solicite permiso para visitar al médico, se le concederá, previa prescripción. Además, gozará de una licencia por maternidad de seis (6) semanas antes del parto y seis (6) semanas después del parto. Este período será acumulable en el caso de parto prematuro viable. Pasado dicho período, se le concederá una hora diaria durante seis (6) meses para que pueda alimentar a su hijo. Todos estos permisos serán concedidos con goce del cien por ciento (100%) de su salario.

Sin embargo, excepcionalmente, por prescripción médica y tramitada a través de la División de Recursos Humanos, la licencia por maternidad se podrá adecuar a cuatro (4) semanas antes del parto y ocho (8) semanas después del parto.

Cuando un trabajador tenga que ser cesanteado por una incapacidad, que sea consecuencia de un accidente común o enfermedad común, que lo imposibilite después de transcurridos de manera continua los nueve (9) meses de incapacidad, a seguir laborando para la Empresa, esta le otorgará adicionalmente el equivalente al 20 % de lo que le correspondiere en concepto de cesantía.



b) **INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL PERMANENTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO PROFESIONAL**

Cuando a un trabajador le sea dictaminada una incapacidad parcial permanente debido a un riesgo profesional, la Empresa conviene en otorgarle un veinticinco por ciento (25%) de indemnización adicional a lo que establece el código del trabajo; cuando a un trabajador le sea dictaminada una incapacidad total permanente debido a un riesgo profesional, la Empresa conviene en otorgarle un treinta y cinco por ciento (35%) de indemnización adicional a lo que establece el código del trabajo. Sí por lo ocurrido, el trabajador tenga que usar prótesis, la Empresa la proporcionará en forma vitalicia, si el caso lo requiere.

c) **INDEMNIZACION Y AUXILIO INMEDIATO A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR EN CASO DE MUERTE POR RIESGO PROFESIONAL**

Cuando un trabajador fallezca a consecuencia de riesgo profesional, la Empresa le otorgará a los beneficiarios de éste, debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a novecientos treinta (930) días de salario, calculados con el promedio de salario devengado en los últimos seis (6) meses de conformidad con la ley. Además, recibirán como beneficio adicional inmediato tres (3) meses de salario ordinario para gastos funerales y OCHO MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L 8,500.00) para la compra de un ataúd.

En el caso de los trabajadores sujetos a llamada y que laboran por hora, el cálculo de la indemnización indicada anteriormente será con base en ocho (8) horas de trabajo, calculado con el salario promedio devengado en los últimos cuatro (4) meses, pero es entendido que este promedio diario nunca será menor que el salario base por hora pactado.

El pago de esta indemnización es sin perjuicio del derecho a cualquier otra prestación que por este Contrato Colectivo o por la ley pudiera corresponderle.

d) **INDEMNIZACION Y AUXILIO A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR QUE FALLEZCA POR MUERTE NATURAL O ACCIDENTAL**

Cuando un trabajador reconocido fallezca por un accidente o por enfermedad común, que no sea accidente de trabajo, la Empresa entregará a los beneficiarios que éste haya nombrado, una suma equivalente a las prestaciones sociales que le correspondieren al trabajador sin perjuicio de los demás beneficios en concepto de salario y los que comprendieren el presente Contrato Colectivo. Además de la prestación antes indicada, la Empresa otorgará como beneficio adicional inmediato, SEIS MIL TRESCIENTOS LEMPIRAS (L.6,300.00) para gastos funerales y OCHO MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L.8,500.00) para la compra de un ataúd. Las prestaciones se otorgarán con base en un mes de salario por cada año de servicio, estableciéndose para esta prestación hasta un máximo de treinta (30) meses; en ningún caso dicho beneficio será menor de trece (13) meses. Estos beneficios se extenderán a los directivos sindicales del SITRAENP y del Plan Cooperativo, que estén gozando de permisos concedidos por la Empresa para el desempeño de sus funciones.



En caso que el trabajador falleciera por suicidio o riña, la Empresa otorgará a los beneficiarios en calidad de auxilio las prestaciones sociales, calculadas conforme al procedimiento que señala el Artículo No. 120 del Código del Trabajo. Dichas prestaciones se harán efectivas a los beneficiarios que se hayan registrado en la División de Recursos Humanos. El contenido de las prestaciones y beneficios establecidos en la presente Cláusula, dejarán de estar a cargo de la Empresa cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social las asuma.

e) **GASTOS MORTUORIOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

Cuando fallezcan los padres, cónyuges, compañero o compañera de hogar, hijos, inclusive los de crianza que estén debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, la Empresa otorgará al trabajador un auxilio de CUATRO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS (L.4,850.00) para gastos funerales y OCHO MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L.8,500.00) para la compra de un ataúd. Este auxilio se otorgará igualmente en aquellos casos que al momento del alumbramiento falleciera el infante y que por dicha circunstancia no esté registrado en la División de Recursos Humanos; es entendido que al haber casos de gemelos, trillizos, etc. la Empresa otorgará el auxilio equivalente por cada uno de ellos.

El trabajador queda obligado a probar posteriormente el extremo anterior, por medio de la presentación del certificado de defunción en todos los casos. Esta prestación se extenderá a los directivos sindicales y del Plan Cooperativo que gocen de permiso concedido por la Empresa para el desempeño de sus funciones.

CAPITULO V

BENEFICIOS ESPECIALES

CLAUSULA No. 37 BENEFICIO POR LACTANCIA

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores reconocidos un beneficio por lactancia para sus hijos recién nacidos, consistente en diez (10) libras de leche al mes durante seis (6) meses, contados a partir de la fecha de nacimiento del infante. Para el efecto de estos beneficios, los trabajadores deberán registrar sus hijos recién nacidos en la División de Recursos Humanos. En caso de comprobarse mal uso de este beneficio la Empresa suspenderá el suministro de la leche, quedando obligado el trabajador a resarcir el valor del producto mal utilizado.

CLAUSULA No. 38 AGUINALDO NAVIDEÑO Y DECIMOCUARTO MES

La Empresa concederá a sus trabajadores generales o regulares reconocidos, un aguinaldo navideño y un décimo cuarto mes consistente en cuarenta y dos (42) días de sueldo.



La Empresa hará efectivo el importe del aguinaldo y del décimo cuarto mes dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre y del mes de junio de cada año, respectivamente.

CLAUSULA No. 39 FIESTA NAVIDEÑA Y JUGUETES PARA LOS HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa continuará celebrando anualmente en los lugares donde ejerza jurisdicción, una fiesta navideña para los hijos de los trabajadores, nombrándose comisiones bipartitas que se encargarán de los arreglos necesarios para la programación y realización de la misma. Para tal propósito la Empresa destinará para cada año de vigencia del presente contrato los siguientes montos: CIENTO SETENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L.175,000.00) para el año 2006; CIENTO OCHENTA MIL LEMPIRAS (L.180,000.00) para el año 2007; y CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L.185,000.00) para el año 2008, los que se distribuirán adecuadamente entre los distintos sectores. Estos valores serán entregados a la Comisión el primer día hábil laborable de noviembre de cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

Queda entendido que la Comisión nombrada al efecto presentará un informe económico a la Empresa y al Sindicato de las actividades realizadas en el término de un (1) mes después de celebrada la fiesta. Asimismo, la Empresa donará juguetes a los hijos de sus trabajadores hasta la edad de doce (12) años cumplidos. Con el objeto de estandarizar la entrega, la Empresa conviene en adquirir juguetes de primera calidad para cada sexo de acuerdo con la escala siguiente:

- Para niños recién nacidos a un (1) año.
- Para niño de: (1) año a tres (3) años.
- Para niño de: (3) años a cinco (5) años.
- Para niño de: (5) años a siete (7) años.
- Para niño de: (7) años a nueve (9) años.
- Para niño de: (9) años a once (11) años.
- Para niño de: (11) años a doce (12) años.

La lista de niños por cada sexo, desde los recién nacidos hasta la edad de doce (12) años cumplidos, debe quedar autorizada a más tardar en agosto de cada año, entendiéndose que los niños nacidos de agosto a diciembre serán tomados en cuenta.

CLAUSULA No. 40 VIVIENDA

Con el propósito de reforzar los programas habitacionales de los trabajadores, la Empresa conviene en readecuar al Plan de Vivienda ENP-SITRAENP el inicio de la amortización del saldo de la deuda consolidada, bajo las condiciones siguientes:

1. La deuda consolidada que mantiene el Plan de Vivienda del SITRAENP con la ENP que asciende a NUEVE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CUARENTA Y SEIS LEMPIRAS CON SETENTA Y TRES CENTAVOS (L9,698,046.73), deberá ser amortizada en los términos establecidos en Escritura Publica suscrita entre el SITRAENP y la ENP, cuyo costo será absorbido por la ENP; según la cual a partir del 30 de abril de 2014 deberá iniciar la amortización de la misma en ciento veinte (120) cuotas mensuales iguales y



consecutivas de OCHENTA MIL OCHOCIENTOS DIEZ Y SIETE LEMPIRAS CON SEIS CENTAVOS CADA UNA (L80, 817.06);

2. Para hacer más eficiente la gestión del Plan de Vivienda, la Empresa y el Sindicato convienen que en el segundo trimestre de 2006 revisarán y actualizarán el Reglamento de Préstamos de Vivienda;
3. La tasa mínima de interés a que deben sujetarse los préstamos que se otorguen a los trabajadores será del 15% anual;
4. El saldo de la deuda consolidada y demás fondos que la Comisión de Vivienda administre serán destinados exclusivamente para el fin específico del programa de vivienda;
5. Todos los trabajadores de la ENP con contrato por tiempo indefinido tendrán acceso a los préstamos de vivienda;
6. La ENP contratará los servicios de una empresa auditora para practicar auditorías anuales al Plan de Vivienda;
7. La Comisión Bipartita presentará informes trimestrales a la ENP y SITRAENP;
8. En el segundo semestre de 2006 la Empresa aportará al Plan de Vivienda ENP-SITRAENP, la cantidad de DOSCIENTOS MIL LEMPIRAS (L.200,000.00), para ser utilizados en el desarrollo urbanístico del terreno destinado para el proyecto habitacional.

CLAUSULA No. 41 AYUDA AL PLAN DE CONSUMO

La Empresa aportará al Plan Cooperativo del SITRAENP la cantidad de UN MIL DOCIENTOS LEMPIRAS (L. 1,200.00) mensuales durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, con el objeto de que este aporte sea destinado a cubrir parte de los gastos de administración, para lograr de esta forma que los productos de primera necesidad lleguen al hogar del trabajador a precios más bajos. Es entendido que este aporte será administrado por una comisión mixta Empresa-Sindicato, para asegurar de esta manera el éxito del objetivo.

Además la Empresa facilitará al Plan Cooperativo del SITRAENP, en el primer mes de vigencia del presente Contrato Colectivo, la cantidad de DOCIENTOS MIL LEMPIRAS (L. 200,000.00) en calidad de anticipo de deducciones y sin cobro de intereses, que se amortizará en ocho (8) cuotas trimestrales, iguales y consecutivas, a partir del 31 de marzo de 2007. Dicho anticipo será utilizado por el Plan Cooperativo como capital de trabajo para la compra de artículos de primera necesidad y se entregará al SITRAENP, quien garantizará la amortización del mismo.



CLAUSULA No. 42

AYUDA PARA LA CELEBRACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Empresa conviene en conceder la cantidad de SETENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L.75,000.00) como ayuda al Sindicato para la celebración de la fiesta del primero de mayo, Día Internacional del Trabajo. Dicha cantidad será entregada a la Tesorería del Sindicato el 15 de abril de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 43

DERECHO A RETIRO

La Empresa conviene en aceptar el retiro voluntario de sus trabajadores generales o regulares reconocidos a la edad de cincuenta y cinco años (55), con excepción de los que tengan más de veinticinco (25) años de servicios continuos que podrán hacerlo a los cincuenta (50) años; para la aplicación de este retiro se establecen las siguientes reglas:

- a) Retiro voluntario con menos de quince (15) años de trabajo, con pago de indemnización en concepto de prestaciones de conformidad a lo que la Ley señala, reconociéndose un mínimo de hasta cinco (5) años de antigüedad;
- b) Derecho a retiro con quince (15) o más años pero menos de veinte (20) años de trabajo continuo con el pago de veintidós (22) meses de auxilio de cesantía, más preaviso y demás derechos salariales en concepto de prestaciones sociales;
- c) Derecho a retiro con veinte (20) o más años de trabajo continuo y menor a veinticinco (25) años, con el pago de veintisiete (27) meses de auxilio de cesantía, más preaviso y demás derechos salariales en concepto de prestaciones sociales;
- d) Derecho a retiro con veinticinco (25) o más años de trabajo continuo y menor a treinta (30) años, con el pago de treinta (30) meses de auxilio de cesantía, más preaviso y demás derechos salariales en concepto de prestaciones sociales;
- e) Derecho a retiro con treinta (30) o más años de trabajo continuo, con el pago de treinta y tres (33) meses de auxilio de cesantía, más preaviso y demás derechos salariales en concepto de prestaciones sociales; y
- f) Cuando el trabajador esté en condiciones de continuar laborando, se le permitirá continuar en sus ocupaciones hasta un máximo de sesenta y cinco (65) años de edad a los hombres y sesenta (60) años a las mujeres.

La Empresa concederá anualmente este tipo de indemnización hasta a diez (10) trabajadores generales o regulares reconocidos, dando preferencia a los de mayor edad, sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula No. 52 del presente Contrato Colectivo. Si existieran solicitudes de los trabajadores que exceda de este número, de común acuerdo, Empresa y Sindicato podrán ampliar dicho cupo.

CLAUSULA No. 44

CAFETERIA PLAN COOPERATIVO

La Empresa continuará proporcionando gratuitamente el local donde actualmente funciona la cafetería del Plan Cooperativo del Sindicato. Asimismo, la Empresa se reserva el derecho de recuperar, en cualquier tiempo, el espacio o local cedido, proporcionando otro. También permitirá que la cafetería del Plan Cooperativo extienda sus servicios donde el Consejo de



Administración lo considere necesario, dentro de los lugares donde opera la Empresa, con la aprobación previa de la misma.

CLAUSULA No. 45 DEPORTES

Con el propósito de continuar apoyando las actividades deportivas en las disciplinas de Fútbol, Softbol, Voleibol y Basquetbol burocráticos, que como medio de recreación para unir lazos de amistad y compañerismo desarrollan internamente los trabajadores permanentes, la Empresa conviene en otorgar la cantidad de CIENTO VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L.125,000.00) por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la Comisión de Deportes se encargará de entregar los implementos deportivos correspondientes a los equipos que se conforman en las disciplinas arriba mencionadas, cubriendo de la misma manera otras necesidades inherentes para su normal funcionamiento.

La Empresa se compromete a seguir dando mantenimiento a las canchas e instalaciones correspondientes de cada una de las disciplinas para la práctica deportiva en las mismas; siendo entendido y convenido que si las canchas fuesen canceladas, la Empresa dispondrá de otro lugar con el fin de no interrumpir los eventos programados.

Cuando la Empresa traslade el complejo deportivo a otro predio en forma permanente, las graderías se construirán de concreto.

Por otra parte, la Empresa proporcionará por cada año de vigencia del presente Contrato la cantidad de DIECISIETE MIL LEMPIRAS (L.17,000.00) como ayuda a los equipos representativos de la ENP, con el entendido que para poder optar a este último beneficio, los equipos deberán ser debidamente autorizados por la Gerencia General de la ENP, y administrados por la Comisión Bipartita. Adicionalmente aportará por cada año de vigencia del presente Contrato, la cantidad de TRECE MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L.13,500.00) para La Ceiba; DIECIOCHO MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L.18,500.00) para San Lorenzo y DIECISEIS MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L. 16,500.00) para Puerto Castilla, los que serán administrados por las respectivas comisiones bipartitas de esos lugares.

Para la ampliación y equipamiento de la Casa Club, la Empresa aportará al SITRAENP, por esta única vez, la cantidad de OCHENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L.85,000.00), valor que será entregado en el primer trimestre del año 2006.

Las Comisiones Bipartitas se obligan a rendir informes trimestrales, tanto a la Empresa como al Sindicato, sobre los aspectos financieros y sus actividades realizadas.

CLAUSULA No. 46 CAPACITACION DE PERSONAL

Para la capacitación de su personal reconocido, la Empresa conviene en aplicar la siguiente reglamentación:



- a) Para el entrenamiento práctico, la Empresa designará a los trabajadores entrenantes a cualquier posición diferente a la que ocupa hasta por un período máximo de seis (6) meses;
- b) Durante este período la Empresa y el Sindicato supervisarán y calificarán el desempeño de los trabajadores entrenantes para apreciar su aprovechamiento, comportamiento y eficiencia;
- c) A los trabajadores entrenantes se les continuará reconociendo el salario de la posición en que estaban laborando antes del entrenamiento;
- d) Los trabajadores que hayan completado satisfactoriamente su período de entrenamiento volverán a su anterior posición y la Empresa tomará en consideración a estos trabajadores para cubrir las plazas que se presenten de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Escalafón;
- e) Si durante el período de entrenamiento se llegara a establecer que los trabajadores entrenantes no han demostrado eficiencia o aprovechamiento, la Empresa se reserva el derecho de retirarlos a su anterior posición;
- f) Todo trabajador que haya sido seleccionado por la Empresa y el Sindicato y acepte participar en un curso de entrenamiento quedará comprometido a recibir el mismo. Se excluye de este compromiso aquellos participantes cuya ausencia sea plenamente justificada y comprobada por la Empresa y el Sindicato;
- g) Al finalizar cada curso, la Empresa les extenderá un certificado de aprovechamiento o participación según sea el caso, indicando el porcentaje obtenido en los certificados de aprovechamiento, agregándose al expediente del participante, fotocopia del certificado recibido.

CLAUSULA No. 47 CAPACITACION VOCACIONAL

Considerando la necesidad de capacitar mano de obra, la Empresa conviene en desarrollar cursos vocacionales en las áreas de refrigeración, soldadura en general, carpintería, albañilería, marinería, corte y confección, arte culinario, electricidad y mecánica en general, para los trabajadores reconocidos, hijos de trabajadores, inclusive los de crianza, debidamente registrados en la División de Recursos Humanos.

Es entendido que para estos cursos se tomará en cuenta al personal de las otras superintendencias. Para una adecuada ejecución de esta Cláusula, Empresa y Sindicato convienen lo siguiente:

1. El Sindicato presentará a la División de Recursos Humanos, el plan de cursos a desarrollar anualmente, los cuales serán discutidos y aprobados por ambas partes;
2. Para un mejor aprovechamiento del adiestramiento que se impartirá en estos cursos, los candidatos deberán reunir los requisitos básicos establecidos para cada curso;
3. Una vez seleccionado el personal, la asistencia de éste será obligatoria. La no asistencia o retiro sin causa justificada de cualquier participante dará lugar a no ser considerado en futuros adiestramientos;
4. La Empresa estará facultada para convocar a otros participantes, no incluidos en esta cláusula, para llenar las vacantes de los cupos exigidos para cada curso;



5. La duración de los cursos se adaptará a cada una de las áreas de adiestramiento de conformidad con el programa de capacitación a desarrollar, según el numeral uno (1) de esta Cláusula;
6. Cuando se tenga que trasladar un trabajador o dependiente de las otras Superintendencias, la Empresa cubrirá todos los gastos de estadía y lo relativo a la capacitación del mismo; y
7. Al adquirir equipo operacional especializado, la Empresa capacitará al personal involucrado en su manejo y mantenimiento, de acuerdo con la capacitación convenida con el proveedor del equipo.

CLAUSULA No. 48
AYUDA A TRABAJADORES PARA REALIZAR ESTUDIOS SINDICALES,
COOPERATIVISMO Y REPRESENTACIONES SINDICALES

La Empresa conviene en ayudar al Sindicato, otorgando un subsidio a los trabajadores reconocidos que resulten designados para este tipo de beneficio en la siguiente forma:

1. SETENTA Y CINCO LEMPIRAS (L.75.00) diarios a cada participante cuando el estudio sea fuera de la localidad, pero dentro de su departamento y de acuerdo con los días programados para el curso;
2. CIEN LEMPIRAS (L.100.00) diarios a cada participante cuando el estudio sea fuera de su departamento y a nivel nacional; y
3. Para estudios y representaciones a que sea invitado el Sindicato para participar a nivel internacional, la Empresa otorgará la ayuda de conformidad con la siguiente escala:
 - a) En el área centroamericana incluyendo las Repúblicas de Panamá y Belice:
De (3) días (se incluye dentro de estos tres días los días de viaje) a (2) semanas:
SETECIENTOS DIEZ DOLARES (US\$ 710.00)
Más de dos (2) semanas:
NOVECIENTOS DIEZ DOLARES (US\$ 910.00)
 - b) Fuera del área anterior:
De (3) días (se incluye dentro de estos tres días los días de viaje) a (2) semanas:
NOVECIENTOS DIEZ DOLARES (US\$ 910.00)
Más de dos (2) semanas:
UN MIL CIENTO SESENTA DOLARES (US\$ 1,160.00)

CLAUSULA No. 49
BECAS PARA EDUCACION MEDIA, TECNICA Y UNIVERSITARIA Y
FUNCIONAMIENTO DE LA BIBLIOTECA

La Empresa y el Sindicato continuarán sosteniendo la Comisión Bipartita de Educación para que, mediante el reglamento respectivo, administre el programa de becas que se otorgan a trabajadores generales con contrato por tiempo indefinido e hijos de trabajadores, inclusive los de crianza, debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, para cursar carreras en educación media o técnica. Además, con el propósito de que los trabajadores reconocidos que tengan capacidad y reúnan requisitos para que se profesionalicen en educación superior, la



Empresa por mera liberalidad proporcionará ocho (8) becas anuales para cursar estudios universitarios, de las cuales cuatro (4) becas serán para hijos de trabajadores y las restantes cuatro (4) becas serán para trabajadores. Dichas becas serán concedidas y administradas por la Comisión Bipartita de Educación, entendiéndose que de no llenar el cupo, en cualquiera de los grupos, la Comisión queda autorizada a cedérsela a la otra parte si hubieran solicitudes.

La Comisión Bipartita de Educación tiene también a su cargo la administración y supervisión de la biblioteca instalada en Puerto Cortés para promover, por diversos medios, hábitos de lectura e investigación literaria.

Para el buen funcionamiento de estos programas, la Empresa aportará para el año 2006, TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL LEMPTRAS (L. 335,000.00); para el año 2007, TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL LEMPTRAS (L. 365,000.00) y para el año 2008, TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL LEMPTRAS (L. 385,000.00). Asimismo, el Sindicato aportará la cantidad de VEINTE MIL LEMPTRAS (L. 20,000.00). Dichas aportaciones serán entregadas de una sola vez por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, las cuales se harán llegar a la Comisión de Educación una vez presentado el presupuesto. En cuanto al sostenimiento de los becados universitarios, la Empresa otorgará directamente a los nominados, OCHOCIENTOS LEMPTRAS (L.800.00) mensualmente durante diez meses al año, contados a partir de la matrícula en la Universidad y durante todo el tiempo que cumpliendo con los requisitos de la beca, tenga por duración la carrera universitaria cursada.

La Comisión cumplirá con el compromiso de rendir informes contables y de los resultados obtenidos en forma trimestral para conocimiento de la Empresa y el Sindicato.

La Empresa conviene en proporcionar facilidades a fin de que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones y las que le impongan sus estudios. Asimismo, la Empresa continuará proporcionando el local donde funciona la biblioteca y el pago de las bibliotecarias.

CLAUSULA No. 50 OPORTUNIDAD DE TRABAJO PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa conviene en darle trabajo a los hijos e hijas de los trabajadores, inclusive los de crianza, debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, de conformidad con lo establecido en el "Rol de Hijos de Trabajadores". Para que haya equidad en la selección, los Tomadores de Tiempo llevarán un listado de los hijos e hijas de los trabajadores, a fin de establecer un sistema rotativo similar al practicado con los trabajadores por llamada. Para un mejor control de inscripción en dicho rol se establecen las siguientes normas:

1. Ser hijo(a) legítimo, legitimado o natural reconocido, incluyendo los de crianza cuando se hayan llenado los trámites de ley;
2. No ser menor de 17 años, para lo cual el trabajador deberá presentar la partida de nacimiento correspondiente;
3. No tener ningún impedimento físico-mental, ni padecer enfermedad infecto-contagiosa, lo cual se comprobará con el certificado médico correspondiente, extendido por autoridad sanitaria competente o médico colegiado;



4. Si los anteriores requisitos son cubiertos satisfactoriamente, el candidato deberá hacer entrega de dos (2) fotografías tamaño carné, a fin de que la Empresa pueda acreditarle su identificación como tal;
5. Bajo las condiciones anteriores también la Empresa conviene en contratar formalmente hijos(as) de trabajadores, inclusive los de crianza, en los casos siguientes:

CASO 1

Hasta seis (6) hijos ó hijas de trabajadores por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, cuando se reúnan las condiciones siguientes:

- a) Que exista una plaza vacante de carácter permanente;
- b) Que la Empresa considere necesario cubrir dicha plaza vacante;
- c) Que no exista otro hijo(a) de trabajador laborando en la Empresa como trabajador general o regular, y que su padre tenga una antigüedad de laborar para la Empresa mayor de ocho (8) años; entendiéndose que se dará preferencia al hijo(a) del trabajador que tenga mayor antigüedad en la Empresa;
- d) Que se reúnan los requisitos que el puesto a cubrir requiere;
- e) Que la Empresa seleccione al candidato idóneo del Rol de Hijos(as) de Trabajadores registrados en la División de Recursos Humanos.

CASO 2

Una plaza para un hijo(a) de trabajador reconocido cuando éste fallezca o sufra una incapacidad total permanente por riesgo profesional, por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, siempre y cuando se reúnan las condiciones siguientes:

- a) Que se tenga disponibilidad de una plaza vacante;
- b) Que no exista otro hijo(a) del trabajador laborando en la Empresa como trabajador general o regular;
- c) Que el candidato cumpla los requisitos del puesto o plaza vacante.

CASO 3

Una plaza para un hijo(a) del trabajador reconocido, cuando éste causare el retiro de la Empresa después de laborar por mas de veinticinco (25) años continuos, por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza y que no exista o haya existido otro hijo(a) del trabajador, laborando en la Empresa.

La Empresa y el Sindicato se comprometen al fiel cumplimiento de las presentes disposiciones.



CLAUSULA No. 51 SUSPENSION DE DEDUCCIONES

La Empresa conviene en suspender las deducciones por concepto de compromisos adquiridos por el personal femenino con la Empresa, durante el período pre y post natal otorgados por la ley. Queda establecido que se reanudarán las deducciones en el segundo pago después de su reintegro al trabajo.

CLAUSULA No. 52 RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES SOCIALES POR TERMINACION DE CONTRATO

La Empresa conviene que a partir del presente Contrato Colectivo, se limitará a conceder anualmente el pago del cien por ciento (100%) de las prestaciones sociales calculadas a un (1) mes por año, hasta veintidós (22) meses, más preaviso en cada caso, por concepto de terminación de contrato a dieciséis (16) de sus trabajadores generales o regulares reconocidos; con el entendido que las concederá de acuerdo con las fechas solicitadas por el Sindicato, siempre que dichas solicitudes sean presentadas con una antelación de cuarenta y cinco (45) días, exceptuándose únicamente los casos que de común acuerdo, Empresa y Sindicato, consideren que la separación del trabajador no afectará el normal funcionamiento de la Empresa.

Se exceptúan aquellos casos que ocurran por concepto de jubilación, los despidos justificados, los trabajadores que tengan que retirarse por prescripción médica y los que interpongan su renuncia voluntaria.

CLAUSULA No. 53 CASSETAS DE ESPERA Y COBERTIZOS

La Empresa conviene en mantener en buenas condiciones las dos casetas de espera en Puerto Castilla y en la Ciudad de Trujillo e igualmente las casetas de San Lorenzo; y una caseta de espera en el sector de Cilín de Puerto Castilla.

CLAUSULA No. 54 AYUDA AL SITRAENP PARA EDUCACION SINDICAL

La Empresa conviene en otorgar al SITRAENP una ayuda equivalente a CUARENTA Y TRES MIL LEMPIRAS (L.43,000.00) en el primer trimestre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, los cuales serán utilizados exclusivamente para la Educación Sindical.



CAPITULO VI

APLICACION DEL ESCALAFON

CLAUSULA No. 55

APLICACION DEL REGLAMENTO DE ESCALAFON Y SELECCION DEL PERSONAL

La Empresa conviene que a partir de la fecha de vigencia del presente Contrato Colectivo, procederá de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Escalafón. Asimismo, Empresa y Sindicato convienen que en los primeros nueve meses del presente Contrato Colectivo se harán los esfuerzos necesarios para lograr modernizar el Reglamento de Escalafón y así ajustarlo a la actualidad; si fuera necesario la ENP contratará un técnico calificado de fuentes externas. Es entendido que los preceptos establecidos en el Reglamento antes referido, garantizarán los ascensos de los trabajadores y otros aspectos inherentes a este Reglamento y en ningún momento desmejorarán estos derechos conforme lo establece el Contrato Colectivo. Para un mejor entendimiento, se aplicará la antigüedad ocupacional cuando la plaza vacante resulte en la categoría superior dentro de una División y/o Departamento, la antigüedad de la Empresa se aplicará a trabajadores de otras dependencias que no pertenezcan a la División y/o Departamento donde se produce la plaza; los exámenes teóricos prácticos se realizarán cuando sean necesarios en las condiciones establecidas en el Reglamento de Escalafón y tomando en cuenta el entrenamiento recibido de conformidad con la Cláusula No. 46 del Contrato Colectivo, es entendido que los exámenes se harán con base en aspectos generales y no específicos del puesto; hecha la selección se procederá a la modificación del Contrato Individual de Trabajo respectivo, estipulando en el mismo las nuevas obligaciones y salario asignado a la plaza correspondiente.

CLAUSULA No. 56

CAMBIOS TEMPORALES DE PERSONAL

Cuando la Empresa necesite pasar temporalmente a un trabajador general o regular reconocido a desempeñarse en otra categoría de mayor remuneración, ya sean plazas de trabajadores generales o de empleados de confianza, le pagará el sueldo mayor siempre que el período de transferencia sea mayor de tres (3) días; pero al regresar a su categoría anterior recibirá el sueldo que anteriormente devengaba. Los movimientos de personal antes referidos serán aprobados por la División de Recursos Humanos de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Escalafón.

Los casos en que la Empresa se vea obligada a emplear súbitamente y de inmediato los servicios de un trabajador reconocido en manejo de mercaderías y módulos, para realizar funciones dentro del mismo campo pero de otra categoría, ocasionados por ausencias imprevistas y repentinas de otros trabajadores en períodos menores de tres (3) días; previa autorización de la Superintendencia a través de la Jefatura del Departamento de Operaciones, el encargado de planillas efectuará el cálculo salarial con base en el sueldo asignado a la segunda categoría y el tiempo efectivamente laborado en el desempeño de las funciones temporales.



Los cambios que la Empresa efectúe por razones de movimientos en el personal los hará de acuerdo con el Reglamento de Escalafón y lo notificará al Sindicato por lo menos con tres (3) días de anticipación, quien al observar anomalías formulará las correspondientes objeciones.

CLAUSULA NO. 57

TRASLADOS TEMPORALES Y DEFINITIVOS A OTRAS REGIONES DEL PAIS

La Empresa podrá por razones de los servicios que presta, efectuar traslados de sus trabajadores a cualquier localidad o región del país donde así lo estime necesario. Es entendido que en estos casos los trabajadores conservarán los derechos derivados de sus contratos individuales de trabajo y del presente Contrato Colectivo y que la Empresa reconocerá los gastos necesarios de ida y regreso, así como los de permanencia según el caso, conforme al Reglamento de Viáticos establecido por la Empresa.

Cuando el traslado sea de carácter permanente, la Empresa lo notificará al trabajador por lo menos con veinte (20) días de anticipación, para que pueda hacer arreglos relacionados con su viaje o exponer motivos en caso de inconvenientes debidamente justificados. La Empresa le cubrirá además al trabajador el pago de alquiler de vivienda por un período de seis (6) meses, otorgándole la cantidad de DOS MIL LEMPIRAS (L.2,000.00) mensuales, estando obligado el trabajador a acreditar documentalmente el costo de la renta o alquiler de la vivienda. La Empresa cubrirá además, los gastos de transporte de los miembros de la familia del trabajador que vivan y dependan económicamente de él al momento de efectuar el traslado, y que se encuentren debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, así como el de sus enseres personales.

Queda entendido, que la Empresa otorgará permiso con goce de salario dentro del plazo anterior al trabajador a fin de que pueda realizar arreglos de vivienda en caso de que decida efectuar su traslado en compañía de su familia, otorgándole además por una sola vez diez (10) días de viáticos, así como los gastos de transporte para efectuar dicha diligencia. En lo que respecta al trabajador en caso de accidente durante el traslado de ida y regreso, la Empresa procederá de conformidad con la ley y el presente Contrato Colectivo.

Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que desempeñan cargos directivos en el SITRAENP.

CAPITULO VII

TRABAJADORES POR LLAMADA

CLAUSULA No. 58

SISTEMA DE LLAMADAS

Para efectuar las llamadas, la Empresa observará las regulaciones establecidas en los artículos 12,13, 25 y 28 del Reglamento Interno de Trabajo.



No obstante lo dispuesto en el Artículo 28 del mismo Reglamento, la Empresa hará el llamado haciendo uso de cuñas radiales y de unidades móviles con altoparlantes que lo difundirán en los barrios y zonas aledañas a la ciudad. En caso de que en una descarga sólo se necesiten operadores de monta carga, el aviso preventivo se hará en tres (3) pitazos observándose para la confirmación las demás disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLAUSULA No. 59 FORMA DE EFECTUAR LAS LLAMADAS

La Empresa se sujetará a lo establecido en los Artículos 29 y 30 del Reglamento Interno de Trabajo para la forma de efectuar las llamadas. Asimismo, la Empresa conviene que cuando hiciere falta personal para realizar una descarga, se completará el número requerido prefiriendo a los hijos de los trabajadores, inclusive a los de crianza.

CLAUSULA No. 60 GARANTIA DE INGRESO PARA TRABAJADORES POR LLAMADA

La Empresa garantiza a sus trabajadores permanentes reconocidos por llamadas un ingreso semanal mínimo con base en la siguiente escala:

ACARREADORES: DOSCIENTOS SESENTA LEMPIRAS (L.260.00)

ESTIBADORES: TRESCIENTOS SETENTA LEMPIRAS (L.370.00)

CHEQUEADORES: DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO LEMPIRAS (L.285.00)

OPERADORES DE

MONTACARGAS: DOSCIENTOS NOVENTA LEMPIRAS (L.290.00)

Se establece que el trabajador que no conteste una (1) llamada que le corresponde, pierde este derecho. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que no respondan a la llamada por estar gozando de permiso autorizado por la Empresa, en cuyo caso se pagará proporcional a los días trabajados dentro de la semana.

El trabajador que durante la semana atienda una o varias llamadas y devengue en las mismas un salario menor al ingreso mínimo establecido en su respectiva categoría, la Empresa le hará el ajuste para que perciba el mínimo que le corresponda.

Es entendido que en el reconocimiento de esta garantía no estará implícito el pago del séptimo día o día de descanso.

CLAUSULA No. 61 TRABAJOS MISCELANEOS

Cuando la Empresa necesite personal adicional para efectuar trabajos misceláneos, tales como re-estibar, trasladar o retirar mercaderías, aseo de bodegas, patios u otros similares, se procederá de conformidad con lo estipulado en el Artículo No. 33 del Reglamento Interno de Trabajo.



Asimismo, en caso de que no hubiera trabajadores por llamada o no quieran realizar dichos trabajos, se les dará oportunidad a los hijos de los trabajadores.

CLAUSULA No. 62
SANCIONES PARA TRABAJADORES SUJETOS A LLAMADA

En vista que es de conveniencia para ambas partes que los trabajadores sujetos a llamada y reconocidos por la Empresa, contesten a las mismas con el objeto de realizar las diferentes operaciones de manejo de mercaderías que ejecuta la Empresa con dicho personal, se establece que el trabajador sujeto a llamada que no contestare por inasistencia injustificada cinco (5) llamadas consecutivas u ocho (8) alternas en el transcurso de un mismo mes, la Empresa podrá dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, de conformidad con la Ley.

Queda establecido que para computar las inasistencias a que se hace referencia en la presente cláusula, la Empresa sólo considerará una llamada por día.

CAPITULO VIII
POLICIA PORTUARIA

CLAUSULA No. 63
DEFENSA DEL POLICIA PORTUARIO, VIGILANTES DE LA ZONA LIBRE,
MOTORISTAS, OPERADORES DE EQUIPO MOTORIZADO, MOTONAVES O
CUALQUIER OTRO EQUIPO MOVIL

Cuando a consecuencia del servicio que prestan los Policías Portuarios, Vigilantes de la Zona Libre, Motoristas y Operadores de Equipo Motorizado, sean encarcelados o procesados por incidentes o accidentes ocurridos tanto dentro como fuera del recinto portuario, la Empresa asumirá la defensa, procurando por todos los medios posibles su libertad o excarcelación bajo fianza cuando ésta proceda. Los gastos que causare la excarcelación o defensa del trabajador serán absorbidos por la Empresa, corriendo el cien por ciento (100%) de su salario hasta su excarcelación, siempre que se compruebe mediante acta o sentencia de las autoridades competentes, que no hubo por parte del trabajador acusado, dolo o culpa, y que asimismo, el suceso ocurrió por motivos o consecuencias relacionadas con el desempeño de sus funciones. En caso que el trabajador resultare culpable, todos los gastos ocasionados correrán por su cuenta.

La Empresa continuará suministrando al personal de la Policía Portuaria, Vigilantes de la Zona Libre, y a quienes en el futuro así lo estime necesario, las armas que requieran para el cumplimiento de sus funciones; y además de las municiones que lleve el arma cargada se les entregarán doce (12) proyectiles adicionales.



CLAUSULA No. 64
ROTACION DE LA POLICIA PORTUARIA Y VIGILANTES DE LA ZONA LIBRE DE
PUERTO CORTES

La Empresa, con el objeto de mejorar el rendimiento de su Policía Portuaria y Vigilantes del área de la Zona Libre de Puerto Cortés y distribuir en forma más equitativa su trabajo, pondrá en vigencia un sistema de rotación de dicho cuerpo en las distintas postas y bodegas dentro del recinto portuario. Igualmente la Empresa con el propósito de mejorar la estructura organizacional de la Policía Portuaria y Vigilantes de la Zona Libre de Puerto Cortés, se compromete a elaborar un estudio donde se determinen las categorías y otros aspectos necesarios para un mejor funcionamiento; de justificarse modificaciones, Empresa y Sindicato formalizarán las mismas a través de la suscripción de un extra convenio en el año 2003.

CLAUSULA No. 65
TIEMPO DE DESCANSO PARA TOMAR ALIMENTOS EL POLICIA PORTUARIO Y
VIGILANTES

La Empresa conviene en otorgar al policía portuario y al vigilante que se encuentre laborando en jornada ordinaria continua, un descanso mínimo de treinta (30) minutos para que pueda tomar sus alimentos, el que debe computarse como tiempo efectivo de trabajo. Se conviene asimismo, que la Empresa reconocerá al policía portuario y al vigilante, el equivalente en dinero a una hora adicional de salario ordinario por cada jornada ordinaria de trabajo.

CLAUSULA No. 66
LOCAL PARA PERNOCTAR LA POLICIA PORTUARIA Y VIGILANTES,
PERSONAL DE SERVICIOS MARITIMOS, PERSONAL POR LLAMADA Y
PERMANENTE QUE LABORA EN LAS OPERACIONES DE CARGA Y DESCARGA

La Empresa se compromete a construir y acondicionar un local en Puerto Cortés, el cual será utilizado para pernoctar por el personal de Taller Industrial y Obras Civiles, el cual estará acondicionado con ocho (8) camas. Asimismo, la Empresa se compromete a darle mantenimiento y acondicionar los locales que son utilizados por los trabajadores por llamada, policías portuarios, vigilantes de Zona Libre, personal de Servicios Marítimos, Operadores de Grúas Convencionales, Mantenimiento Mecánico, Taller Eléctrico, Tomadores de Tiempo y personal de la Terminal de Contenedores, este último estará dotado de veinticuatro (24) camas. También la Empresa se compromete a destinar un local y asignar siete (7) camas para la Superintendencia de San Lorenzo y Castilla y cuatro (4) camas en el Puerto de Cabotaje de La Ceiba..

Queda entendido que estos locales serán administrados por el jefe de turno en cada Superintendencia y se limitará al caso anteriormente descrito y por lo tanto, de ninguna forma deberán usarse como un lugar de alojamiento permanente.

Con el propósito de mantener higiene, seguridad y disciplina en estos locales, la Empresa y Sindicato reglamentarán y regularán el uso de los mismos.



CLAUSULA No. 67
CASSETAS PARA LA POLICIA PORTUARIA, OPERADORES DE MONTACARGA,
OPERADORES DE BASCULA Y CHEQUEADORES

La Empresa mantendrá en buenas condiciones en los lugares de su jurisdicción, las casetas ya existentes y las que en el futuro haya necesidad de construir para policías portuarios, operadores de montacargas y operadores de báscula; además construirá la caseta para los Chequeadores por llamada habilitada al igual que la de los policías portuarios y operadores de montacargas dotada de servicio sanitario, filtro de agua y un botiquín con medicinas adecuadas para atender casos de primeros auxilios. Es entendido que las casetas para operadores de báscula estarán dotadas de aparato de aire acondicionado, filtro de agua, servicio sanitario, medios de comunicación interna, botiquín con medicamentos, mobiliario y equipo de oficina.

Además la Empresa se compromete a construir dos casetas móviles para protección de los chequeadores, las mismas se utilizarán, con la autorización del jefe de turno, en lugares adecuados para que continúen realizando eficientemente sus tareas y siempre que no obstruyan el desarrollo normal de las operaciones.

Asimismo, la ENP se compromete a rehabilitar y mantener en buenas condiciones las casetas instaladas en las grúas de pórtico.

CAPITULO IX
SALARIOS Y DEDUCCIONES

CLAUSULA No. 68
AUMENTO SALARIAL POR AÑOS

La Empresa conviene en aumentar el salario base de tipo mensual de sus trabajadores con contrato por tiempo indefinido, de la manera siguiente:

- a) Para 2006 se distribuirá entre los trabajadores el 8.1 por ciento del Presupuesto de Sueldos, con efectividad a partir del primero de enero de 2006, aplicable a los trabajadores con contrato vigente al seis de abril de 2006;
- b) Para 2007 se distribuirá entre los trabajadores el 8.0 por ciento del Presupuesto de Sueldos, con efectividad a partir del primero de enero de 2007;
- c) Para 2008 se distribuirá entre los trabajadores el 7.6 por ciento del Presupuesto de Sueldos, con efectividad a partir del primero de enero de 2008.

Los incrementos concertados en este Duodécimo Contrato Colectivo se aplicarán en la forma convenida por las partes al salario base de tipo mensual a cada trabajador general reconocido; con el entendido que a los trabajadores por llamada la base salarial se establecerá multiplicando el salario ordinario hora por doscientas ocho horas.



CLAUSULA No. 69 NIVELACION DE SALARIOS

La Empresa se compromete a efectuar y mantener la nivelación de salarios en los diferentes puestos y categorías de sus trabajadores. La nivelación se hará efectiva escalonadamente, otorgando a quienes corresponda de uno (L.1.00) a quinientos lempiras (L.500.00), efectivo en el primer pago de los meses de abril y octubre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, hasta completar los salarios correspondientes a cada puesto o categoría.

Es entendido y convenido que los trabajadores que se promuevan por convocatoria y pasen a ocupar plazas vacantes distintas a su escala y/o categoría, y por consiguiente de mayor remuneración, devengarán el sueldo asignado a esa escala y/o categoría.

CLAUSULA No. 70 SALARIO MINIMO PARA TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

La Empresa conviene en fijar el salario mínimo para trabajadores de nuevo ingreso con una remuneración en carácter de salario base mensual así: CUATRO MIL LEMPIRAS (L.4,000.00) para el año 2006, CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS (L.4,250.00) para el año 2007 y CUATRO MIL QUINIENTOS LEMPIRAS (L.4,500.00) para el año 2008; sin perjuicio del salario mínimo establecido por la Empresa para cada puesto o categoría en el Estudio de Puestos y Salarios.

CLAUSULA No. 71 DÍA DE DESCANSO

La Empresa pagará el séptimo día o día de descanso de cada semana a que tienen derecho sus trabajadores generales o regulares reconocidos. El derecho a este pago se perderá en los siguientes casos:

1. Los trabajadores que durante la semana falten a su trabajo por uno (1) o más días sin el permiso correspondiente y sin causa justificada;
2. Los trabajadores que como medida disciplinaria sean suspendidos de sus labores;
3. Los trabajadores por llamada que dejen de atender la llamada que les corresponda.

El pago del séptimo día o día de descanso se calcula con base en el sueldo base ordinario de cada trabajador.

CLAUSULA No. 72 DIAS Y HORAS DE PAGO Y RECLAMOS POR ERRORES EN EL PAGO

La Empresa conviene en mantener el sistema de pago bisemanal de sus trabajadores generales o regulares con sueldo mensual, sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Los pagos se harán en moneda de curso legal el segundo viernes de cada período bisemanal a partir de las 09:00 horas en adelante, con la condición de que si la fecha de



- pago coincide con día feriado o de fiesta nacional y/o asueto otorgado por el Gobierno Central, dicho pago se hará el día hábil laborable inmediato anterior;
- b) Seguirá manteniéndose como base, el sueldo mensual establecido en los contratos individuales de trabajo o sus modificaciones; no obstante, el pago bisemanal será el equivalente al sueldo mensual dividido entre dos (2);
 - c) El promedio de salario diario ordinario se obtendrá dividiendo el sueldo base mensual entre 26;
 - d) En los trabajadores por llamada se continuará empleando el mismo sistema de cómputo y de pago semanal;
 - e) La Empresa continuará realizando administrativamente las adaptaciones concernientes a cálculos para promediar salarios, deducciones en general, cierre de planilla, compromisos bancarios, nivelaciones salariales, rediseño de papelería, etc.; y
 - f) Para todo lo relacionado con el procedimiento de reclamos por errores en el pago de salarios, la Empresa y el Sindicato convienen en sujetarse a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo. Para la correcta aplicación de la presente cláusula, se incorporan los ejemplos del Anexo C.

CLAUSULA No. 73 ESTUDIO PARA CAMBIO DE SISTEMA DE PAGO

La Empresa y el Sindicato convienen que en el transcurso del primer año de vigencia del presente Contrato Colectivo, se reunirán para analizar los estudios que determinen la factibilidad financiera y operacional del cambio de sistema de pago por hora trabajada, al sistema de pago por tonelada manejada para el área de carga general y por TEU manejado en la Terminal de Contenedores.

Si dentro del análisis efectuado, resulta necesario solicitar los servicios de un experto en la materia o realizar viajes de observación a lugares donde funcione el sistema similar al que se pretende implantar, el Sindicato y la Empresa convienen en integrar una Comisión Técnica absorbiendo la Empresa los gastos en que se incurra. Queda convenido que a su regreso esta Comisión deberá rendir un informe completo detallando resultados y conclusiones sobre la conveniencia o inconveniencia de la implementación de dicho sistema.

CLAUSULA No. 74 DEDUCCIONES SINDICALES POR PLANILLA

La Empresa deducirá a los trabajadores las cuotas que la organización sindical les señala por concepto de cotizaciones ordinarias, o por otros conceptos autorizados por la Ley y aprobados en los Estatutos. Esta deducción se practicará durante cada pago, según el caso, entendiéndose que dicha deducción tendrá carácter prioritario. Las sumas deducidas serán entregadas al Tesorero del Sindicato, en cheques girados a nombre de la organización sindical y contra recibo autorizado por ésta, a más tardar cinco (5) días después de haber verificado las deducciones, adjuntándose la nómina respectiva. Asimismo, la Empresa conviene previa autorización por escrito del trabajador, en deducir las cuotas de ingresos y las aportaciones al Plan Cooperativo, como también deducirá las deudas que cada trabajador contraiga con el referido Plan Cooperativo, las cuales deberán entregar al Tesorero del Plan, mediante cheque librado a nombre



del Plan Cooperativo, con la nómina respectiva de las deducciones, cinco (5) días después de practicar las mismas.

Además, la Empresa se compromete a deducir al trabajador la retención sobre la fuente del Impuesto sobre la Renta en doce meses, y el Impuesto Vecinal hasta en un máximo de seis períodos.

CAPITULO X

JORNADAS, PAGO DE RECARGOS, DIAS FERIADOS Y DE DESCANSO

CLAUSULA No. 75 HORARIO DE TRABAJO

La Empresa y el Sindicato convienen que los trabajadores deberán sujetarse al siguiente horario de trabajo:

LUNES A JUEVES: 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
VIERNES: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

El presente horario está sujeto a las siguientes condiciones:

1. El día sábado continuará considerándose día hábil para efectos de vacaciones;
2. La novena hora laborada de lunes a jueves se considera parte del horario ordinario, en compensación a las cuatro horas no laboradas el día sábado;
3. En caso de que se presten servicios el día sábado se pagarán como tiempo extraordinario de conformidad con el presente Contrato Colectivo;
4. Los trabajadores se obligan a atender cualquier llamado o cita que se les haga para laborar el día sábado;
5. Con la aplicación de este horario se conviene en el reconocimiento de una hora adicional de salario ordinario para operadores de radio y tomadores de tiempo, cada vez que fuera de la jornada continua de trabajo se encuentren o continúen laborando durante los tiempos de comida de las 06:00 y las 17:00 horas;
6. Se exceptúan de la aplicación de estos horarios los trabajadores que laboran por turnos y los que trabajan por llamada. Las jornadas resultantes de operaciones de carga y descarga provenientes de los buques continuarán efectuándose en la forma acostumbrada;
7. Cuando un feriado caiga día sábado, la Empresa reconocerá cuatro (4) horas adicionales ordinarias en compensación a la novena hora laborada de lunes a jueves.



CLAUSULA No. 76
CONTROL DE TIEMPO DE TRABAJO PARA PERSONAL PERMANENTE

La Empresa, para un control de tiempo trabajado por el personal permanente procederá de conformidad con lo prescrito en los artículos del 57 al 64 del Reglamento Interno de Trabajo. Para este efecto, la Empresa colocará suficientes relojes en sitios apropiados.

CLAUSULA No. 77
PAGO DE RECARGOS EN LAS DISTINTAS JORNADAS

Para los efectos del pago de los recargos en las distintas jornadas, la Empresa lo efectuará de la siguiente forma:

1.- JORNADA DIURNA Y SU PROLONGACION

- a) Jornada Ordinaria Diurna: de conformidad con el Artículo No. 321, párrafo 1 y 322, párrafo 1 del Código del Trabajo, será calculado multiplicando el número de horas trabajadas por el salario base pactado;
- b) Prolongación: de conformidad con el Artículo 321, párrafo 1, el salario base pactado llevará un recargo del treinta por ciento (30%) y este resultado se multiplicará por el número de horas extraordinarias trabajadas. Es entendido que el período diurno está comprendido desde las 5:00 a.m. hasta las 7:00 p.m.;
- c) Prolongación de jornada diurna en período nocturno: de conformidad con el Artículo 330 del Código del Trabajo, en su numeral 2, el salario base pactado llevará un recargo de treinta por ciento (30%), este resultado además llevará un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario base pactado y el resultado se multiplicará por el número de horas trabajadas, en período nocturno, desde las 7:00 p.m. hasta las 12:00 m.n., pues el exceso de este tiempo se pagará con un setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario de la jornada nocturna en lugar de cincuenta por ciento (50%);
- d) Jornada reputada como nocturna: de conformidad con el Artículo 321, párrafo 2 del Código del Trabajo, esta jornada se reputará como jornada nocturna, siempre y cuando el período diurno trabajado sea inferior a ocho (8) horas y el período nocturno trabajado abarque tres (3) horas o más. El período diurno se pagará con el salario base pactado y el período nocturno llevará un recargo de treinta por ciento (30%) y este resultado llevará un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario base pactado hasta las 12:00 m. n., el exceso de tiempo después de media noche llevará un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario de la jornada nocturna en lugar de cincuenta por ciento (50%).

2.- JORNADAS NOCTURNAS Y SUS PROLONGACIONES

- a) Jornada nocturna: de conformidad con los Artículos 321, párrafo 1, 322, párrafo 1 y 329 del Código del Trabajo, el salario base pactado llevará un recargo de treinta por ciento (30%) y este resultado se multiplicará por el número de horas trabajadas. Es entendido que la jornada legal nocturna será de seis (6) horas pues el exceso de éstas se considera como prolongación de dicha jornada.
- b) Prolongación: De acuerdo con el Artículo 330, numeral 3, del Código del Trabajo, el salario base pactado llevará un recargo de treinta por ciento (30%) y el



resultado de esto se multiplicará por el setenta y cinco por ciento (75%) y este valor se multiplicará por el número de horas que excedan de la jornada legal nocturna de seis (6) horas.

Para mejor comprensión de lo dispuesto en esta Cláusula, ver el Anexo A.

CLAUSULA No. 78

PAGO DE DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL CUANDO SE TRABAJEN

Para el efecto del pago de los días feriados o de fiesta nacional y asuetos decretados por el Gobierno o establecidos en el presente Contrato Colectivo cuando se trabajen, la Empresa se compromete a efectuarlo de conformidad con los procedimientos establecidos en los diferentes ejemplos que se incluyen en el Anexo B que aparece al final del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 79

PAGO DE DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL Y ASUETOS DECRETADOS POR EL GOBIERNO CUANDO NO SE TRABAJEN

La Empresa continuará pagando con el promedio devengado en la semana inmediata anterior y cuando no se trabajen los días feriados o de fiesta nacional y los asuetos decretados por el Gobierno, siendo los siguientes: uno de enero, catorce de abril, uno de mayo, quince de septiembre, tres, doce y veintiuno de octubre, veinticinco de diciembre, jueves, viernes y sábado de la semana santa, el día del Santo Patrono en cada lugar donde opera la Empresa y el veinticinco de enero Día Internacional de la Mujer, entendiéndose que este último feriado es única y exclusivamente para la mujer trabajadora de la Empresa.

Además, como parte de las actividades de la Feria Patronal de Puerto Cortés, la Empresa continuará realizando la tradicional celebración del Día de su Aniversario o sea el diecisiete (17) de agosto, para lo cual brindará las facilidades del caso, a fin de que los trabajadores participen directamente en dichas celebraciones.

CLAUSULA No. 80

SISTEMA ROTATIVO PARA LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO

La Empresa, a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, conviene en poner en práctica un sistema rotativo para que su personal de planta, de acuerdo con la categoría o posición que cada quien desempeñe, tenga la oportunidad de trabajar tiempo extraordinario, dentro de las necesidades que originan dicho tiempo de labor.

Quedan excluidos de esta cláusula aquellos empleados que prestan sus servicios en oficinas, dirección o en labores sujetas a llamadas.



CLAUSULA No. 81
AJUSTE POR FRACCIONES DE JORNADA

Cuando un trabajador general o regular reconocido labore fracciones de hora, estas fracciones se pagarán ajustándolas a la media hora inmediata superior, así: la fracción de uno (1) a veintinueve (29) minutos se pagará como treinta (30) minutos; la fracción de treinta y un (31) minutos a cincuenta y nueve (59) minutos se pagará como una hora completa.

Asimismo, la Empresa conviene en garantizar un mínimo de seis (6) horas de salario para los trabajadores permanentes y los de llamada del área operacional y de las demás áreas, cuando sean llamados a trabajar en su día de descanso, feriado o de fiesta nacional y asuetos decretados por el Gobierno. Por otra parte, cuando el personal del área de mantenimiento-mecánico, obras civiles, taller industrial y taller eléctrico sea llamado de imprevisto a su casa de habitación o cualquier otro lugar fuera del recinto portuario o centro de trabajo, para atender trabajos de su ocupación después de las horas ordinarias, y que los trabajos a realizarse sean urgentes, se les garantizará un mínimo de seis (6) horas de salario.

CAPITULO XI

VACACIONES

CLAUSULA No. 82
EPOCA DE VACACIONES Y PROMEDIO PARA EL PAGO DE LAS MISMAS

La época en que la Empresa concederá las vacaciones a sus trabajadores generales o regulares reconocidos es fija, variando únicamente la fecha en que éstas se otorguen, la cual será señalada por la Empresa dentro de los tres (3) meses posteriores al aniversario de ingreso al trabajo, salvo en los casos especiales ya contemplados en la Ley. Para calcular el promedio de salario que le corresponde al trabajador con remuneración semanal o mensual por concepto de vacaciones, se dividirá el valor total percibido por el trabajador por concepto de salario ordinario más el séptimo día durante los últimos seis (6) meses entre el número de días por él trabajados en ese mismo período, incluyéndose entre los días trabajados los permisos y licencias en general, maternidad e incapacidad, exceptuando los asuetos otorgados por el gobierno, los días feriados o de fiesta nacional y de descanso, con lo cual se establecerá la base de cálculo. En el caso de los trabajadores generales o regulares reconocidos por la Empresa y sujetos a llamada se les pagará ocho (8) horas por cada día de vacaciones, reduciendo el salario base ordinario por hora a salario mensual equivalente a doscientos ocho (208) horas y luego aplicar el mismo procedimiento de los trabajadores con remuneración semanal o mensual. Para la correcta aplicación de la presente cláusula, se incorporan los ejemplos del Anexo D del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 83
PAGO DE VACACIONES Y DE BONIFICACION POR VACACIONES

La Empresa concederá a los trabajadores generales o regulares reconocidos, vacaciones remuneradas conforme a la siguiente escala:



1. Después de un (1) año de servicios continuos, catorce (14) días laborables consecutivos;
2. Después de dos (2) años de servicios continuos, diecinueve (19) días laborables consecutivos;
3. Después de tres (3) años de servicios continuos, veinticuatro (24) días laborables consecutivos;
4. Después de cuatro (4) años de servicios continuos, veintinueve (29) días laborables consecutivos;
5. Después de ocho (8) años de servicios continuos, treinta y un (31) días laborables consecutivos;
6. Después de 15 años de servicios continuos, treinta y un (31) días laborables consecutivos con el pago de treinta y tres (33) días; y
7. Después de 20 años de servicios continuos, treinta y un (31) días laborables consecutivos con el pago de treinta y cuatro (34) días.

Además del pago correspondiente a las vacaciones, la Empresa otorgará a sus trabajadores generales o regulares reconocidos, el pago de una bonificación igual al número de días pagados en la vacación.

Asimismo, a los trabajadores generales o regulares que tengan una antigüedad hasta de doce (12) años de trabajo continuo, se les proporcionará una bonificación adicional de seis (6) días; a los trabajadores generales o regulares con una antigüedad de trece (13) a veinte (20) años cumplidos se les concederá nueve (9) días de bonificación; a los trabajadores generales o regulares con una antigüedad de más de 20 años de trabajo continuo, se les concederá diez (10) días de bonificación. Esta bonificación se incorporará al pago bisemanal inmediato al regreso de disfrutar las vacaciones el trabajador general o regular, quedando entendido que cuando el trabajador no salga a gozar sus vacaciones por causas imputables a la Empresa, tendrá derecho al pago de dicha bonificación que se hará efectiva, siempre, conjuntamente con las vacaciones.

Las bonificaciones a que se hace referencia en esta Cláusula se pagarán con base en el mismo cálculo empleado para el pago por vacaciones.

A los trabajadores sujetos a llamada se les pagará ocho (8) horas por cada día de bonificación, reduciéndose el salario base ordinario por hora a salario mensual equivalente a doscientas ocho (208) horas y luego aplicando el mismo procedimiento de los trabajadores con remuneración mensual.

Es convenido que de las bonificaciones por concepto de vacaciones, la Empresa no hará deducciones por motivo de embargo ni de otra índole, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo No. 371 del Código de Trabajo.

CLAUSULA No. 84 AVISO Y PAGO DE VACACIONES

Todo trabajador recibirá aviso con diez (10) días de anticipación a la fecha en que la Empresa le concederá sus vacaciones. Las sumas que le correspondan al trabajador por concepto de



vacaciones de conformidad con la Ley y el presente Contrato Colectivo, le serán pagadas con tres (3) días de anticipación respecto a la fecha en que comience a disfrutar de ella.

CLAUSULA No. 85
PAGO DE VACACIONES, DECIMOTERCER MES Y
DECIMOCUARTO MES POR DESPIDO

El trabajador que hubiere adquirido el derecho de vacaciones y que antes de disfrutarlas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en moneda de curso legal de la República.

Cuando el trabajador sea despedido por la Empresa de conformidad con lo establecido en el Artículo No. 112 del Código de Trabajo, se le reconocerá la parte proporcional que le corresponda legalmente por concepto de: vacaciones, decimotercer mes y decimocuarto mes que hubiere adquirido hasta la fecha en que se efectúa el despido

.CAPITULO XII
REGLAMENTO ESPECIAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD, IMPLEMENTACION DE
SISTEMAS Y OTROS BENEFICIOS

CLAUSULA No. 86
UNIFORMES Y DEMAS IMPLEMENTOS DE TRABAJO

Empresa y Sindicato se comprometen a darle pleno cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Especial de Higiene y Seguridad, y para que su funcionamiento sea efectivo se establece que cuando los Jefes y Supervisores planteen solicitudes en relación con implementos de trabajo y prevención de condiciones inseguras en los centros de trabajo, las mismas se canalizarán a través de la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad, quien tomará las decisiones definitivas, quedando la Empresa obligada a cumplir con las solicitudes de esta Comisión.

Para que la Comisión Bipartita funcione adecuadamente, la Empresa se compromete a brindarle capacitación relacionada con la Higiene y Seguridad Industrial. Es entendido que bajo este mismo compromiso, la Empresa obtendrá implementos y accesorios de trabajo para ser usados en el manejo de productos químicos, tóxicos u otros productos que se consideren dañinos para la salud.

La Empresa se compromete a dar cinco (5) uniformes a todo el personal general reconocido con contrato por tiempo indefinido laborante en la Empresa, por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. Adicionalmente, al personal de los talleres se le dotará de cinco (5) gabachas. A los Policías Portuarios, Controladores de Tráfico y Vigilantes se les dará seis (6) uniformes por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.



Para dar mayor facilidad al personal femenino, la Empresa entregará las telas correspondientes y el pago para la confección de su uniforme, fijando la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad el monto a pagar y el diseño del uniforme.

Esta cláusula se hará efectiva en los primeros cuatro (4) meses de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. El personal que incumpla con el uso debido del uniforme, será sancionado por la Empresa con amonestación escrita por primera vez, y suspensión sin goce de salario de uno (1) a tres (3) días en caso de reincidencia.

La Empresa se compromete a realizar en los primeros seis meses de vigencia del presente Contrato Colectivo un diagnóstico de higiene y seguridad ocupacional, así como a implementar las recomendaciones del mismo, a través de la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad. El diagnóstico lo realizará una firma consultora, de acuerdo con la recomendación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social sobre este particular.

CLAUSULA No. 87 CAMBIO DE RAZON O DENOMINACION SOCIAL

En caso que la Empresa cambie de nombre o denominación social, domicilio, jurisdicción, giros, fines comerciales, se fusione, transforme, modifique estatutos o reglamentos u otros actos que las leyes sobre la materia regulen, aquella dejará establecidas sus obligaciones con el personal en documento respectivo y, además, la nueva entidad que surja como producto de aquel acto responderá individual y colectivamente, en forma solidaria, por las obligaciones contraídas por la Empresa Nacional Portuaria con el SITRAENP y que específicamente se deriven de la suscripción de este Contrato Colectivo.

CLAUSULA No. 88 RETIRO VOLUNTARIO

En los casos especiales calificados y autorizados por la Gerencia General y en los solicitados por el Sindicato, la Empresa podrá otorgar al empleado que renuncie de su trabajo, el pago en concepto de una bonificación equivalente a lo que le podría corresponder en concepto de prestaciones sociales y preaviso.

CLAUSULA No. 89 APLICACION DEL EXTRA CONVENIO DE SERVICIOS MARITIMOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SAN LORENZO EN LA DE PUERTO CASTILLA

La Empresa conviene en aplicar en la Superintendencia de Puerto Castilla, el extra convenio suscrito para el personal de servicios marítimos de la superintendencia del Puerto de San Lorenzo; y en los demás puertos cuando se presente este tipo de servicios, Empresa y Sindicato se reunirán para evaluar la factibilidad de su aplicación.



CLAUSULA No. 90 LICENCIA PARA CONDUCIR VEHICULOS

La Empresa se compromete a cubrir el sesenta por ciento (60%) del valor de la adquisición y renovación de licencias, por la vigencia acostumbrada, para conducir vehículos y equipo pesado a trabajadores reconocidos que se desempeñan en las categorías de: motorista de vehículos, motorista de cabezal, operador de grúa de operaciones convencionales, operador de grúa de pórtico y porta contenedor, operador de monta carga, bomberos y supervisores de equipo; y un 40% del valor de renovación de la licencia a operadores de equipo marítimo.

Para realizar los trámites personalmente, el trabajador dispondrá de permiso autorizado, debiendo presentar en la División de Recursos Humanos el documento o licencia obtenida a fin de que la Empresa le reembolse en efectivo el 60% ó el 40% de la cantidad correspondiente. La Empresa no será responsable de extravíos o decomisos de la licencia, en cuyos casos el costo de adquisición será por cuenta del trabajador, disponiendo además la Empresa de los medios de control para la aplicación de este beneficio.

No obstante lo anterior, la Empresa se reserva el derecho de requerir la presentación de licencia de conducir vehículos en aquellos casos que se señala como requisito para optar a algunas plazas.

CLAUSULA No. 91 SERVICIO MILITAR

La Empresa conviene que cuando un trabajador general o regular reconocido preste servicio militar, le conservará el puesto de trabajo, teniendo el trabajador la obligación de dar aviso por escrito al patrono y a la Secretaría de Trabajo y Asistencia Social de la causa que le impide asistir al trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a aquél en que entró al servicio. La Empresa está obligada a conservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio militar.

Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus labores cuando lo considere conveniente y la Empresa queda obligada a admitirlo tan pronto como éste presente la documentación mediante la cual acredite haber prestado el servicio militar. Asimismo, se conviene que cuando un trabajador se presente para prestar dicho servicio, la Empresa le otorgara a él o a su beneficiario autorizado, un auxilio económico equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su salario ordinario mensual durante los primeros tres (3) meses de su servicio militar y gozará de los servicios del Plan Médico para sus familiares registrados.

CLAUSULA No. 92 FUERO SINDICAL

La Empresa conviene en reconocer a cuatro (4) miembros de cada Directiva Seccional, que específicamente pertenezca a cada Superintendencia, los derechos que para la Junta Directiva Central otorga el Artículo 516 del Código del Trabajo.



Para este efecto, cada vez que ocurra una elección, el Sindicato notificará por escrito a la Empresa con copia a la Dirección General del Trabajo, los nombres de los nuevos directivos seleccionados para tal fin.

CLAUSULA No. 93 OPERACION DE GRUAS CONVENCIONALES

Con el fin de mantener la efectividad de los servicios, la Empresa conviene en asignar en Puerto Cortés dos (2) operadores en las grúas convencionales para que en las operaciones de carga y/o descarga de naves trabajen en forma alterna como se indica a continuación:

- a) En las grúas de pluma rígida o tipo celosía;
- b) En las grúas de pluma telescópica, siempre que las labores con este equipo se prolonguen por más de cuatro (4) horas.

En otro tipo de operaciones se seguirá utilizando el personal en la forma acostumbrada.

CLAUSULA No. 94 FONDO PARA JUBILACIONES Y PENSIONES

La Empresa se compromete a financiar la ejecución de un Estudio Actuarial con el propósito de establecer la factibilidad para la creación del "Fondo de Jubilaciones y Pensiones"; trabajo que deberá estar concluido en el primer semestre del año 2006. La implementación de este fondo será efectiva una vez que sea aprobado por el Sindicato y la Empresa y que se disponga de la organización y reglamentación respectiva.

Es entendido que la creación y funcionamiento del fondo de jubilaciones y pensiones, deroga automáticamente lo pactado en la cláusula No. 43 del presente Contrato Colectivo que lleva por título "Derecho a Retiro".

CLAUSULA No. 95 RECONOCIMIENTO DE VIATICOS POR INTEGRACION DE COMISIONES ESPECIALES

Cuando por acuerdo de Empresa y Sindicato se conformen comisiones integradas por representantes de ambas partes, para solventar problemas de orden laboral, que tengan que trasladarse a otros puertos y dependencias de la ENP dentro del país, la Empresa reconocerá a los representantes del Sindicato los viáticos correspondientes con el valor otorgado al funcionario de la Empresa con más categoría que integre la Comisión, siempre y cuando no se excedan los viáticos que corresponden a la categoría "B" según el Reglamento de Viáticos vigente.



CAPITULO XIII

ANEXO A

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PAGO DE SALARIOS EN JORNADAS DISTINTAS PARA LOS TRABAJADORES MENSUALES Y SEMANALES DE REGLA DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA

EJEMPLO No. 1 JORNADA DIURNA

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador por llamada con salario base pactado por hora trabajada de L. 2.15874 trabajó la siguiente jornada: de 1:00 p.m. a 6:00 p.m.
- b) **CALIFICACIÓN DE LA JORNADA:** Esta jornada se califica como ordinaria diurna de conformidad con lo establecido en el Artículo 321 párrafo 1o. y 322 del Código del Trabajo.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 1:00 p.m. a 6:00 p.m., 5 horas ordinarias diurnas.
- d) **FORMA DE PAGO:** L. 2.15874 por 5 horas devengado: L. 10.79

EJEMPLO No. 2 JORNADA DIURNA CON PROLONGACION EN PERIODO DIURNO Y NOCTURNO

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador por llamada con salario base pactado de L. 2.15874 por hora trabajada, trabajó la siguiente jornada: de 8:00 a.m. a 10:00 p.m.
- b) **CALIFICACION DE LA JORNADA:** Esta jornada se califica como jornada diurna con prolongación en período diurno y nocturno de conformidad con lo establecido en los Artículos 322 numeral 1o. y 2o. del Código del Trabajo.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 8:00 a.m. a 12:00 M., 4 horas, de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., 4 horas = 8 horas diurnas (jornada ordinaria), de 6:00 p.m. a 7:00 p.m. = 1 hora tiempo extra diurno, de 7:00 p.m. a 10:00 p.m., 3 horas = 3 horas prolongación de jornada diurna en período nocturno.
- d) **FORMA DE PAGO:** 8 horas a L.2.15874 (salario base pactado) = L. 17.27; 1 hora salario base más 30% de recargo, es decir, L. 2.15874 más L. 0.64762 = L. 2.80636; 3 horas salario base más 30% más 50% de recargo, es decir L. 2.15874 más L. 0.64762 más L. 1.40318 equivalente a L. 4.20954 X 3 = L. 12.62862, total devengado L. 32.70.

EJEMPLO No. 3 TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA LABORADO EN PERIODO NOCTURNO

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador permanente con salario base pactado de L. 2.15874 por hora, después de su jornada ordinaria laboró de 8:00 p.m. a 9:00 p.m.
- b) **CALIFICACION DE LA JORNADA:** Esta jornada se califica ordinaria diurna con tiempo extraordinario en período nocturno de conformidad con lo establecido en los Artículos 322 y 330 numeral 2o. del Código del Trabajo.



- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 8:00 a 9:00 p.m. = 1 hora extra en período nocturno.
- d) **FORMA DE PAGO:** L. 2.15874 (salario base pactado), más 30% más 50% = L. 4.20954 más salario jornada diaria L.17.27. Total devengado L. 21.48.

EJEMPLO No. 4 JORNADA NOCTURNA Y SU PROLONGACION

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador por llamada con salario base pactado de L. 2.15874 por hora trabajada, laboró la siguiente jornada: de 8:00 p.m. a 12:00 m.n. de 00:01 a.m. a 8:30 a.m.
- b) **CALIFICACION DE LA JORNADA:** Esta jornada se califica como ordinaria nocturna de conformidad con lo establecido en el Artículo No. 321 párrafo 2o., 322 y 329 del Código del Trabajo, o sea las primeras 6 horas, y el resto del tiempo como prolongación de la jornada nocturna de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 330 numeral 3 del Código del Trabajo.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 8:00 p.m. a 2:00 a.m. = 6 horas (jornada ordinaria nocturna). De 2:00 a.m. a 8:30 a.m. = 6 1/2 horas (prolongación de la jornada nocturna).
- d) **FORMA DE PAGO:** 6 horas (salario base pactado L. 2.15874 más 30% de recargo = L. 2.80636) = L. 16.83817; 6 1/2 horas (salario base pactado más 30% más 75% = valor por hora L. 4.9111) = L.27.01123. Total a pagar L. 43.85.

EJEMPLO No. 5 JORNADA REPUTADA COMO NOCTURNA Y PROLONGACION DE DICHA JORNADA

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador con salario base pactado de L. 2.15874 por hora trabajada, laboró la siguiente jornada: de 2:30 p.m. a 12:00 m.n., de 00:01 a.m. a 3:00 a.m.
- d) **CALIFICACIÓN DE LA JORNADA:** Esta jornada se reputa como nocturna de conformidad con lo establecido en el Artículo 321 párrafo 2o. y 329 del Código del Trabajo y prolongación de la misma de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 330 numeral 3 del Código del Trabajo.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 2:30 p.m. a 5:00 p.m. = 2 1/2 hora diurna, de 6:00 p.m. a 7:00 p.m. = 1 hora diurna; de 7:00 p.m. a 12:00 m.n. = 5 horas nocturnas = 8 1/2 jornada reputada nocturna. De 00:01 a.m. a 3:00 a.m. = 3 horas prolongación jornada reputada como nocturna.
- d) **FORMA DE PAGO:** 3 1/2 horas a L. 2.15874 (salario base pactado) = L. 7.55559; 5 horas (salario base pactado más 30% más 50% equivalente a L.4.20954 por hora) = L.21.04771; 3 horas (salario base pactado más 30% más 75% equivalente a L. 4.91113 por hora) = L. 14.73339. Total devengado L. 43.34.

EJEMPLO N. 6 JORNADA REPUTADA COMO NOCTURNA CON PROLONGACION EN TIEMPO NOCTURNO Y DIURNO



- a) **PLANTEAMIENTO:** Un trabajador chequeador con salario base de L. 2.15874 por hora trabajada, laboró la siguiente jornada: de 4:00 p.m. a 6:00 a.m.
- b) **CALIFICACION DE LA JORNADA:** Esta jornada se reputa como nocturna de acuerdo con los Artículos 321 párrafo 2o. y 329 del Código del Trabajo y la prolongación de la misma llevará los recargos de conformidad con el Artículo No. 330 numeral 3.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 4:00 p.m. a 6:00 p.m. = 2 horas diurnas, de 7:00 p.m. a 12:00 m.n. = 5 horas nocturnas; 7 horas jornada reputada como nocturna. De 00:01 a.m. a 6:00 a.m. = 6 horas prolongación de jornada reputada como nocturna en período nocturno y diurno.
- d) **FORMA DE PAGO:** 2 horas diurnas (salario base L.2.15874) = L. 4.31748; 5 horas nocturnas (salario base más 30% más 50% equivalente a L. 4.20954 por hora) = L.21.04771; 6 horas (salario base más 30% más 75% equivalente a L. 4.91113 por hora) = L. 29.46679. Total a pagar: L. 54.83.

EJEMPLO No. 7

PAGO DEL PERSONAL MENSUAL QUE LABORA MAS DE LA JORNADA LEGAL PACTADA

- a) **PLANTEAMIENTO:** Un empleado chequeador mensual con salario base por hora de L. 2.16154 es requerido para trabajar después de su jornada legal de las 6:00 p.m. a las 10:00 p.m.
- b) **CALIFICACION DE LA JORNADA:** Este tiempo extra se califica como continuación de la jornada diurna en período diurno y nocturno.
- c) **DESGLOSE DE LA JORNADA:** De 6:00 p.m. a 7:00 p.m. = 1 hora diurna; de 7:00 p.m. a 10:00 p.m. = 3 horas nocturnas.
- d) **FORMA DE PAGO:** 1 hora diurna salario base L. 2.16154 más 30% = L. 2.81000; 3 horas nocturnas salario base más 30% más 50% equivalente a L. 4.21500 por hora = L. 12.64500. Total devengado: L. 15.46.

EJEMPLO No. 8

PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE LAS JORNADAS LABORADAS POR LOS VIGILANTES EXTERNOS

- a) Al turno de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., se les pagará 8 horas diurnas de acuerdo con el salario base pactado, más el recargo establecido en el Artículo 330 numeral lo. del Código del Trabajo, aplicable a las 4 horas compensatorias del día sábado.
- b) El turno de 4:00 p.m. a 12:00 m.n. se pagará así: las primeras 6 horas con el salario base pactado y las 2 horas extraordinarias diarias trabajadas llevarán un recargo del 30% más 75% de recargo sobre el salario base. Igual procedimiento de pago se aplicará al turno de 00:01 a.m. a 8:00 a.m.
- c) Es entendido que este procedimiento de pago se aplicará mientras la Empresa no decida a criterio de la misma efectuar cambios en los turnos de trabajo indicados anteriormente.

EJEMPLOS DE FORMA DE PAGO EN LA QUINCENA



- a) Turno de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en período bisemanal equivalente a L. 203.83; ocho (8) horas compensatorias trabajadas durante dos (2) sábados en el período (12:01 m.d. a 4:00 p.m.) salario base pactado por hora L. 1.9599 más treinta por ciento (30%) de recargo igual a L. 2.54787 por hora = L. 20.3896 por pago de sábados. Total devengado en el período L. 224.21
- b) Turno de 4:00 p.m. a 12:00 m.n. en período bisemanal equivalente a L. 203.83; veinticuatro (24) horas extraordinarias como prolongación de jornada nocturna a razón de salario base pactado por hora L. 1.9599 más recargo del treinta por ciento (30%) igual a L. 2.54787 multiplicado por setenta y cinco por ciento (75%) equivalente a L.4.45877 por cada hora extraordinaria = L. 115.93. Total devengado en el período L. 319.76. (Igual procedimiento se aplicará para el turno de 00:01 a.m. a 8:00 a.m.).

ANEXO B

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PAGO DE LOS DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL CUANDO SE TRABAJEN

EJEMPLO No. 1

PAGO DE LOS DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL CUANDO SE TRABAJEN

Un trabajador con sueldo mensual de L. 431.08 trabaja el mes de diciembre y además trabajó el 25 de diciembre que es feriado nacional, su sueldo se le computará así:

Primer período bisemanal devengado = L. 215.54. Segundo período bisemanal devengado = L. 215.54, más el día feriado trabajado con pago doble, equivalente a L. 33.16. Total devengado en el segundo período = L. 215.54 + L. 33.16 = L. 248.70. Total devengado en diciembre: L. 464.24.

EJEMPLO No. 2

PAGO DE LOS DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL AL PERSONAL PERMANENTE CON REMUNERACION SEMANAL CUANDO SE TRABAJEN

Un trabajador permanente con salario de L. 1.0002 la hora, trabajó el 15 de septiembre, el pago promedio de la semana inmediata anterior por hora de L. 1.0963 (que se obtiene dividiendo los salarios devengados L. 48.24 entre el número de días trabajados 5 1/2, suponiéndose que en este caso se trabajó completa la semana). Trabajó 8 horas el 15 de septiembre, día feriado L. 17.54. Total devengado en la semana a razón de L. 8.0016 diarios, incluyendo compensación semanal de L. 48.10. Total devengado en la semana que cae día feriado: L. 65.64.



EJEMPLO No. 3
PAGO DE DIAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL AL PERSONAL SUJETO A
LLAMADAS CUANDO SE TRABAJEN

Un trabajador por llamada con salario base por hora trabajada de L. 1.2685 laboró el 15 de septiembre. Promedio obtenido de la semana inmediata anterior, salarios ordinarios y extraordinarios devengados L. 118.90 entre 60 horas trabajadas = L. 1.9816; trabajó 8 horas el día 15 de septiembre con pago doble L. 2.5370 X 8 horas = L. 20.30 más promedio de día feriado L. 15.85. Total devengado por día feriado = L. 36.15.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PROMEDIO DEL TIEMPO
TRABAJADO EN LA SEMANA INMEDIATA ANTERIOR AL DIA FERIADO O DE
FIESTA NACIONAL

- a) Para los trabajadores semanales:
1. Para los trabajadores pagados por semana que hayan laborado los 6 días completos en la semana, dicho promedio se obtendrá dividiendo lo devengado en la semana inmediata anterior por concepto de salarios ordinarios y extraordinarios entre 5 1/2 días trabajados.
 2. Para los trabajadores pagados por semana que no hayan laborado la semana completa, dicho promedio se obtendrá dividiendo lo devengado como salario ordinario y extraordinario entre el número de días efectivamente trabajados en dicha semana inmediata anterior.
 3. Cuando un trabajador que labora por semana trabajó en un día feriado o de fiesta nacional, el pago de ese día feriado se le hará en la forma indicada en el Ejemplo No. 2 de este Anexo.
- b) Para los trabajadores sujetos a llamada:
1. El promedio se obtendrá dividiendo los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en la semana inmediata anterior entre el número de horas efectivamente trabajadas en dicha semana.
 2. Cuando un trabajador sujeto a llamada labore en un día feriado o de fiesta nacional, conservará el pago de ese día de conformidad con lo estipulado en el Artículo 339 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que le corresponda devengar como pago doble por el tiempo efectivamente trabajado en el día feriado, y en la forma como se explica en el Ejemplo No. 3 de este Anexo.
- c) Para los trabajadores mensuales:



Cuando un trabajador con salario mensual trabaje un día feriado o de fiesta nacional, se le pagará este día en la forma indicada en el Ejemplo No. 1 del Anexo B.

- d) Los recargos por tiempo extraordinario en los días de descanso o de fiesta nacional se pagarán aplicándoles sobre la base doble de la jornada ordinaria y en proporción al tiempo trabajado en el día feriado o de fiesta nacional de que se trate.

PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DEL DIA DE DESCANSO CUANDO NO SE TRABAJE Y CUANDO SE TRABAJE

EJEMPLO No. 1

Un trabajador con sueldo mensual de L. 431.08 laborando en un mes de cuatro semanas, recibirá su pago en la forma siguiente:

PRIMERA QUINCENA: 13 días laborales a L. 16.58 c/u = L. 215.54; 2 días de descanso a L. 16.58 c/u = L. 33.16. Total a recibir primera quincena L. 248.70.

SEGUNDA QUINCENA: Durante la segunda quincena hemos de suponer que se trabajó un día de descanso, la forma de pago será la siguiente: 13 días laborales a L. 16.58 c/u = L. 215.54; dos (2) días de descanso a L. 16.58 c/u = L. 33.16; un (1) día de descanso trabajado L. 33.16. Total a recibir segunda quincena = L.281.86. Total devengado en el mes: L. 530.56.

EJEMPLO No. 2

Un trabajador por llamada con sueldo base por hora trabajada de L. 1.2685 laboró durante el día de descanso, el procedimiento de pago será el siguiente: 1 día de descanso a L. 1.2685 por hora = L. 10.15; 8 horas trabajadas en el día de descanso L. 1.2685 X 2 = L. 2.5370 X 8 = L. 20.30. Total devengado en el día de descanso L. 30.45.

ANEXO C PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO DEL PAGO BISEMANAL Y SUS EJEMPLOS

Un trabajador con un sueldo de L. 910.00 mensuales para determinar su sueldo bisemanal se hará así: L. 910.00 entre 2 = L. 455.00. Este valor recibirá cada dos semanas en concepto de sueldo, más dos (2) días de salario ordinario en concepto de pago del séptimo día, así: L.910.00 entre 26 = L.35.00 X 2 = L.70.00. Total de salario L.455.00 más L.70.00 = L. 525.00.



ANEXO D

PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO DEL PAGO POR VACACIONES Y SUS EJEMPLOS

EJEMPLO AÑO 1988

Un trabajador que sale el 1 de julio a gozar de vacaciones 31 días y se reintegra el 6 de agosto y su sueldo base mensual es de L. 910.00, el cálculo de pago por vacaciones se hará así:

Ordinario devengado en los últimos 6 meses: L. 910.00 x 6.5 = L. 5,915.00

Séptimos días de los últimos 6 meses: L. 35.00 X 26 = L. 910.00

Total devengado en los últimos 6 meses: L. 5,915.00 + L. 910.00 = L. 6,825.00

Total días para calcular el promedio diario devengado:

26 días del mes X 6 meses = 156 días

Menos días feriados y asuetos así:

1 de enero : 1 día

Miércoles (asuetos de semana santa): 1 día

Jueves, viernes y sábado (semana santa): 3 días

14 de abril : 1 día

1 de mayo : 1 día

Total días feriados y asuetos: 7 días

Días efectivos trabajados : 156 – 7 = 149 días

Cálculo del promedio diario = L. 6,825.00 ÷ 149 = L. 45.80537

31 días de vacaciones X L.45.80537 = L. 1,419.97

OBSERVACION: Debe incluirse para este cálculo los cambios temporales de personal.

En fe de lo pactado y en cumplimiento de lo dispuesto en el Código del Trabajo, se suscribe el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre la Empresa Nacional Portuaria (ENP) y el Sindicato de Trabajadores de la ENP (SITRAENP), en tres (3) ejemplares de un mismo texto, quedando uno en poder de cada contratante y el tercero depositado con cinco (5) copias más, para su registro en la Dirección General del Trabajo.

Puerto Cortés, 10 de abril de 2006

POR LA EMPRESA



JOSE MANUEL ARRIAGA YACAMAN
Gerente General

JOAQUIN EMILIO ESPAÑA EVERETT
Vocero Oficial

ROY PINEDA CASTRO
Vocero Suplente

MIGUEL ANGEL LEIVA CARBALLO

MAYRA ILENE POSADAS PINEDA

ISMAEL ANTONIO RAPALO ORELLANA

JUAN CARLOS AGUILERA YANEZ

FERMIN CHONG WONG

POR EL SINDICATO

MARCO ANTONIO FERRUFINO
Vocero Oficial

FELIPE AGUILAR CALIX
Vocero Suplente

LEONIDAS NUÑEZ ZELAYA

RIGOBERTO DURON RODRÍGUEZ

DAGOBERTO OSORIO ESCOBAR

NELSON ENRIQUE JIMENEZ

MARCIO RENE ROJAS ZELAYA

LILIANA MEJIA LOPEZ

CARLOS ANTONIO ESPINOZA GARCÍA

JULIO ALEJANDRO MEJÍA CONTRERAS