

**1er CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO  
ENTRE LA EMPRESA MERCANTIL COATS HONDURAS S.A, Y EL  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COATS HONDURAS  
S.A. (SITRACOATS)**

COATS HONDURAS S.A, sociedad legalmente constituida, representada por los señores Gilliam Aida Granillo Caraccioli, Ernesto Guevara Pineda, German Reyes, Marielena Ulloa y Mario César Acevedo Mejía, que en lo sucesivo se denominará "LA EMPRESA", por una parte; y por la otra, los trabajadores Gerson Aaron Romero Osorto, Junior Edgardo Cruz, Ramón de Jesús Polanco Licon, William Márquez Hernández, Marco Antonio García, José Gabriel Peralta Reyes, por la Comisión Negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COATS HONDURAS S.A, (SITRACOATS); y las señoras EVANGELINA ARGUETA Y ERIKA PINEDA, en representación de la Central General de Trabajadores (CGT); quienes después de haber acreditado legalmente la personalidad con que actúan, han convenido en celebrar el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con las siguientes estipulaciones:

**RECONOCIMIENTO**

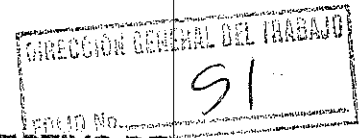
**CLÁUSULA Nº 1**

La Empresa **COATS HONDURAS S.A.** reconoce y acepta la existencia del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA, COATS HONDURAS S.A. "SITRACOATS"** como el único y exclusivo representante legal de todos los trabajadores, en los reclamos laborales sean estos individuales (cuando así lo decida el trabajador), colectivos o sindicales y demás derechos laborales de las y los trabajadores, se exceptúan de esto las posiciones mencionadas en la cláusula # 2 del presente contrato colectivo de condiciones de trabajo.

Así mismo la empresa contribuirá a la paz social, a través de la justicia social, permitiendo el fomento y extensión de la organización sindical, teniendo para ello al **SITRACOATS** como el único y exclusivo representante legal, para la defensa de los intereses generales y comunes de las y los trabajadores en **COATS HONDURAS S.A.**, con las excepciones establecidas en el párrafo anterior.

La Empresa acuerda tratar con la Junta Directiva, Delegados Sindicales y la Central General de Trabajadores (**CGT**) a la cual el Sindicato está afiliado, todos los conflictos de carácter individual o colectivo que surjan de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Trabajo y demás leyes laborales del país, sin perjuicio del derecho que tienen todos los trabajadores para gestionar directamente los problemas que le afecten individualmente. La Central General de Trabajadores (CGT) o la federación a la cual está afiliado el Sindicato participará en discusiones y soluciones de asuntos laborales cuando el Sindicato lo requiera. Artículo 545 CT.

*Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre* 1  
**COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS.**  
*11 de septiembre del 2019.*



## REGULACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

### CLÁUSULA N° 2

El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo rige y regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores directos e indirectos.

Quedan exceptuadas de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo las categorías mencionadas en el Artículo 6 del Código de Trabajo, a saber: Los Directores, Gerentes, Administradores y en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración. Asimismo, quedan excluidas las posiciones indicadas en el Capítulo 13, Artículo 56 del Vigente Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **COATS HONDURAS S.A.**, siendo estas: Gerencia General, Gerencia Técnica, Jefaturas de Departamento, posiciones de Supervisión.

Ambas partes se comprometen al fiel cumplimiento de lo pactado en el mismo. Es entendido que la Empresa no desmejorará los beneficios y condiciones que por costumbre ha venido otorgando a todos sus trabajadores y trabajadoras.

### CASOS NO PREVISTOS

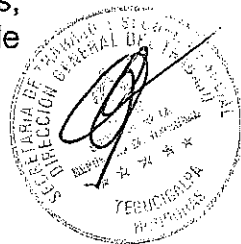
### CLÁUSULA N° 3

En todo lo no previsto en el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, Ley de Inspección de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, la Equidad, la Justicia, las Buenas Costumbres, los Buenos Usos, incluyendo los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) ratificados por Honduras; así como las políticas relacionadas a salud, seguridad ocupacional y ambiente; Código de Conducta de Negocios; Código de Ética; normativas, relacionadas a la igualdad de oportunidades, políticas y procedimientos vigentes de **COATS HONDURAS S.A.**, y Casa Matriz.

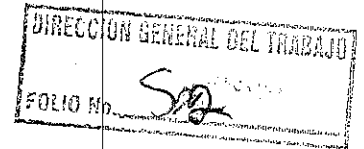
### LIBRE ADMINISTRACIÓN

### CLÁUSULA N° 4

La Empresa **COATS HONDURAS S.A.**, Y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa, **COATS HONDURAS S.A., SITRACOATS** se reconocen mutuamente el derecho a la libre administración, dirección y decisión plena de sus actividades, sin otras limitaciones más que las que establecen las leyes del país, el Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.



## PROMOCIÓN DEL BUEN DESEMPEÑO



### CLÁUSULA N° 5

En aras de promover el buen comportamiento y desempeño de las y los trabajadores, la Empresa dejará sin valor ni efecto las medidas disciplinarias por faltas cometidas en un periodo de **Ocho (8) meses**, contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Cuando así lo solicite el trabajador, la Empresa entregará la respectiva constancia en el cual se detalle que las faltas cometidas por el o la trabajadora con anterioridad, quedan sin valor ni efecto, una vez que se aplicó la medida disciplinaria correspondiente. Así mismo el trabajador cuando solicite la constancia, si el así lo estime conveniente se podrá hacer acompañar del Representante Sindical.

La Empresa a través de sus Representantes, previo a la aplicación de cualquier medida disciplinaria, tendrá presente al Representante Sindical. Además, dará estricto cumplimiento al Artículo 92, numeral 9 del Código de Trabajo. De igual forma, acuerda que al aplicar los procedimientos disciplinarios establecidos en su Reglamento Interno de Trabajo, Código del Trabajo, y el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, el trabajador tiene la plena libertad de acudir al Sindicato o a la autoridad del trabajo respectiva, para impugnar la medida disciplinaria aplicada. Es entendido que, al momento de celebrarse un acta interna de descargos, la Empresa solicitará al trabajador si desea o no la presencia del Delegado Sindical, debiendo dejarse constancia en dicha acta lo manifestado por el trabajador en cuanto a la presencia del Delegado Sindical.

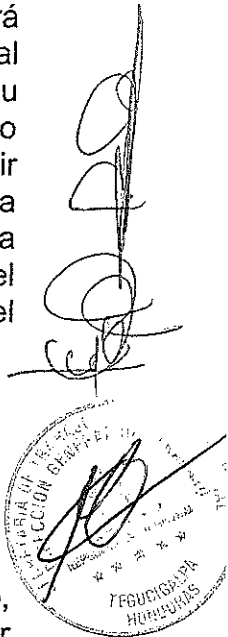
### **RESPECTO A LA LIBRE ASOCIACIÓN Y AL DERECHO A RECLAMOS**

### CLÁUSULA N° 6

La Empresa se compromete a garantizar que, en aplicación al Código del Trabajo, Ley de Inspección del Trabajo, Código de Conducta de la Empresa o a cualquier Ley Laboral vigente, respetará el derecho a la libre asociación, al ejercicio de la inclusión y el respeto a la diversidad. Del mismo modo evitará cualquier acto discriminatorio que atente contra la integridad de los trabajadores.

Igualmente, la Empresa respetará el derecho a los reclamos que sean formulados por parte del trabajador, ya sea a través de la organización sindical o personalmente, pudiendo todo trabajador ejercer libremente este derecho, así como también respetará el derecho del trabajador en apoyar o afiliarse libremente al Sindicato.

Queda entendido que no se considerarán como represalias las medidas disciplinarias aplicadas conforme a derecho y conforme a este contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.



Asimismo, todos los trabajadores de la Empresa incluyendo los niveles de Operación, Administración y Dirección se guardarán mutuamente la debida consideración y respeto, absteniéndose de maltrato de palabra, de obra y de actos que puedan afectar la dignidad de cualquiera de las partes.

### CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN

#### CLÁUSULA N° 7

La Empresa acuerda en proporcionar gratuitamente a todos sus trabajadores un carné de identificación, teniendo como información básica; nombre de la empresa, nombre y apellidos completos, número de empleado, área de trabajo, fecha de ingreso, número de identidad. Así como también a reponerlo sin costo para el trabajador en caso de robo, desgaste del mismo en caso de pérdida por primera vez.

En caso de reposición por pérdida en la segunda vez y subsiguientes tendrá un costo de reposición de **Treinta y Cinco (35) lempiras**, costo que será vigente a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

### PRESTACIONES (PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTIA) POR RENUNCIA VOLUNTARIA

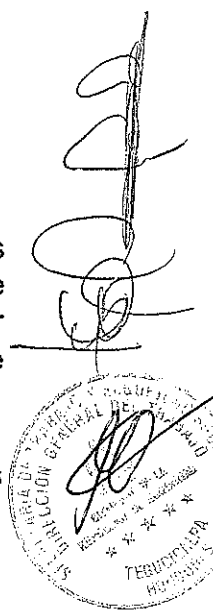
#### CLÁUSULA N° 8

La empresa acuerda en conceder a **tres (3)** trabajadores anualmente, prestaciones sociales (**preaviso y auxilio de cesantía**) cuando estos así lo soliciten. A este beneficio solo podrán acceder las y los trabajadores con una antigüedad no menor de **cuatro (4)** años. Para que el trabajador pueda gozar de este beneficio se deberán de cumplir los siguientes requisitos:

- A. Colocar preaviso de **Dos (2)** meses.
- B. Realizar solicitud de prestaciones, exclusivamente durante los meses comprendidos de **Febrero a Mayo** y de **Julio a Octubre** de cada año.

Las renunciaciones serán canalizadas a través de **SITRACOATS**, con base en el mecanismo identificado por ambas partes. El Sindicato suministrará a la empresa los nombres de los trabajadores que planteen su renuncia voluntaria con el pago de prestaciones laborales (**preaviso y auxilio de cesantía**), en casos de renunciaciones acordadas entre la empresa **COATS HONDURAS S.A.**, y el trabajador, ese número de renunciaciones no se consideraran parte de las **tres (3)** renunciaciones especificadas en el primer párrafo de la presente cláusula.

Una vez que el Sindicato tenga la intención del trabajador de egresar de la Empresa, en aplicación a esta cláusula, criterios de antigüedad tendrán prioridad de elección. Para efectos de las renunciaciones voluntarias programadas que trata la presente



cláusula, el trabajador tendrá la oportunidad de retirar la renuncia ante la empresa con un máximo de **Treinta (30)** días posteriores de haber colocado el preaviso.

En caso de duda del trabajador (a) respecto a la cantidad que le corresponde por prestaciones sociales queda en libertad de acudir a la autoridad competente para verificar la veracidad de los mismos, debiendo en estos casos y siempre la empresa proporcionar a las y los trabajadores el ingreso de los últimos **Seis (6)** meses de salario con sus respectivos promedios.

Para los casos en los que el empleado necesite renunciar debido a una emergencia debidamente comprobada, la empresa brindará un reconocimiento a la trayectoria del trabajador, para lo cual creará un fondo por el monto correspondiente a **DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL LEMPIRAS (L 265.000.00)**, el cual estará disponible **Sesenta (60)** días después de la firma del presente contrato colectivo de condiciones de trabajo, para años subsiguientes el fondo estará disponible para el **Primero (1) de Enero** de cada año.

La Empresa tendrá un procedimiento creado con el Sindicato para el goce de dicho beneficio.

Todo lo anterior, sin perjuicio del derecho de todo trabajador en el goce de sus derechos adquiridos.

## SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

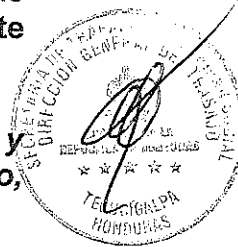
### CLÁUSULA N° 9

La Empresa mantendrá el subsidio de alimentación que por costumbre viene dando a todos sus trabajadores por **Veinticinco Lempiras (L 25.00)**, lo cual significa que los trabajadores pagarán **Veinte Lempiras (L 20.00)** por un almuerzo más refresco, que provee la cafetería de las plantas en el turno diurno. En los turnos nocturno aplica el mismo subsidio para la cena, cuyo valor para el trabajador será de **Veinte Lempiras (L 20.00)**.

Entiéndase como plato de alimentación, **una carne, tres (3) tortillas, refresco y tres (3) complementos**. El desayuno se entiende **un embutido, frijoles, huevo, queso y mantequilla**.

Para los trabajadores que laboran tiempo extraordinario en día Domingo o en días de semana, la Empresa proveerá el desayuno y el almuerzo gratuitamente.

Este beneficio es personal, no transferible y para consumo de la jornada en curso, uno por día. Como parte de asistencia perfecta, este beneficio no será afectado por **permisos pagados, permisos autorizados, asistencias a citas médicas, incapacidades o por llevar a sus hijos al médico**.



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

Se entiende que, si el trabajador o trabajadora no pudiera marcar el reloj por razones imputables a la Empresa, esto no le quita el derecho de gozar de este beneficio.

Es entendido que por ausencia justificada o injustificada, este beneficio de alimentación gratis solo se pierde por ese día que faltare al trabajo.

En adición a estas regulaciones arriba indicadas, el trabajador o trabajadora que no consume el almuerzo por decisión propia, podrá utilizar el costo del subsidio de **Veinticinco Lempiras (L 25.00)** en el transcurso del día, consumiendo otros productos que la cafetería brinde.

La Empresa, en función de proteger la salud de sus trabajadores, mantendrá en cada planta una cafetería que operará según la jornada laboral de dicha planta, con el propósito de hacer más accesible la alimentación.

**Treinta (30)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y para efectos de monitorear **calidad, higiene y precios**, con una tendencia de mejora, se constituirá una comisión mixta Empresa y Sindicato.

## MATERIALES ESCOLARES, PRÁCTICAS PROFESIONALES Y BECAS

### CLÁUSULA N° 10

La Empresa en cumplimiento con su buena práctica de política sobre responsabilidad social empresarial y como un estímulo a la educación de los hijos e hijas de las y los trabajadores, se compromete en donar anualmente y en la **primera semana de Febrero** de cada año un juego de materiales escolares, por un monto de **DOSCIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L 200.00)** para cada hijo o hija de las y los trabajadores que estén matriculados en **Kínder, Primaria y Secundaria**.

Quienes reciban estos materiales escolares mostrarán a la Empresa, ya sea al Departamento de Recursos Humanos o cualquier departamento asignado por la misma, la carta de registro que el niño, niña o joven está matriculado.

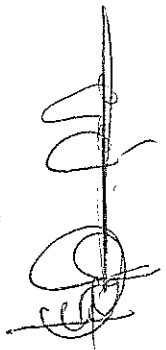
Para la selección del juego de materiales escolares se constituirá una comisión mixta, conformada por El Sindicato y la Empresa, la cual decidirá el juego de materiales que corresponde para cada nivel.

La Empresa tal y como es la costumbre, seguirá con la política de premiar anualmente la excelencia académica, la cual se considera con notas de **Noventa y Cinco sobre cien (95/100)** a los hijos e hijas de las y los trabajadores, entregando un reconocimiento que consiste en una tarjeta de consumo por un valor de **DOSCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS EXACTOS (L 250.00)**, una mochila de buena calidad y un tour en la planta.

Esta actividad tendrá lugar durante la **Primera quince de Enero de cada año máximo**. La Empresa comunicará de manera oportuna la recepción de

*Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre* 6  
**COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS.**

*11 de septiembre del 2019.*



calificaciones, la cual se hará en la segunda semana de Diciembre como máximo. También comunicará las normas de conducción a los padres, para que la actividad se desarrolle con seguridad.

En adición a los beneficios arriba indicados, **Cuarenta y Cinco (45)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, la Empresa acuerda establecer un fondo de **CIEN MIL LEMPIRAS EXACTOS (L 100,000.00)** para el fortalecimiento de la educación de las y los trabajadores y sus hijos. En los subsiguientes años, este fondo estará disponible en el mes de Enero de cada año.

**Treinta (30)** días después de la firma del presente contrato colectivo de condiciones de trabajo se integrará una comisión Empresa y Sindicato, para elaborar un reglamento que servirá para el manejo y administración de este fondo. Este reglamento deberá contener fundamentalmente requisitos para la obtención de dichas becas. La lista de las o los candidatos deberá estar concluida la última semana de enero de cada año. Se entiende que la selección de los beneficiarios lo decidirá el sindicato de acuerdo con las normativas correspondientes y definidas en el reglamento.

La Empresa permitirá a los empleados que lo soliciten realizar su práctica profesional y/o técnica en la Empresa, a razón de no más de **Seis (6)** colaboradores al año y por un periodo no mayor de **Tres (3) meses**. La práctica se remunerará de acuerdo con su salario promedio, según su modalidad de cobro (**semanal o mensual**).

### REAJUSTE DE PERSONAL

#### CLÁUSULA N° 11

En aplicación al primer párrafo del Artículo 95, numeral 19 del Código del Trabajo, la Empresa y el Sindicato acuerdan seguir los siguientes criterios para el reajuste de personal:

- a) La Empresa presentará al Sindicato con suficiente anticipación la justificación o motivos para este reajuste de personal.
- b) La Empresa presentará al Sindicato con anticipación el listado del personal que será afectado con la finalidad que éste identifique quienes son afiliados.
- c) En igualdad de condiciones los trabajadores afiliados tendrán preferencia de los trabajadores no sindicalizados.

Una vez que la Empresa reestablezca la normalidad de la producción o inicie las nuevas contrataciones, el personal que fue afectado por el reajuste tendrá prioridad en las nuevas contrataciones, considerando el historial laboral de este.

The right side of the document features several handwritten signatures and official stamps. At the top right, there is a rectangular stamp from the 'DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO' with the number '56' written inside. Below this, there are two large, stylized handwritten signatures. Further down, there is a circular official stamp from the 'DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO' with the text 'REPUBLICA DE HONDURAS' and 'TECNICOS EN RECURSOS HUMANOS' around the perimeter. A signature is written across this stamp. At the bottom right, there is another handwritten signature.

## PERMISOS SINDICALES CON GOCE DE SALARIO

### CLÁUSULA N° 12

La **Empresa** concederá permiso sindical con goce de salario promedio de la semana inmediata anterior a **Doce (12)** horas laborables sin perjudicar el séptimo día a las y los trabajadores miembros de la junta directiva de **SITRACOATS** debidamente acreditados para que puedan desempeñar comisiones o actividades sindicales inherentes a su organización.

Los permisos por este concepto no excederán **Ciento Cuarenta y Cuatro (144)** días por año calendario los cuales pueden ser distribuidos entre los miembros de la junta directiva. La distribución de estos días de permiso quedará a criterio y administración propia de **EL SINDICATO**.

Así mismo la **Empresa** acuerda conceder **Dieciocho (18)** días de permiso por año calendario, los cuales pueden ser distribuidos entre los miembros de la junta directiva a elección de la misma. Lo anterior es aplicable a **Doce (12)** horas laborables, sin perjuicio del séptimo día; con goce de salario promedio, para capacitación y educación de los miembros de **SITRACOATS**. **EL SINDICATO** deberá entregar invitación de las instituciones patrocinadoras, junto con una carta de aprobación de la Central General de Trabajadores (**CGT**) a la cual **EL SINDICATO** está afiliado. La distribución de estos días de permiso quedará a criterio y administración propia de **EL SINDICATO**.

Estos permisos serán solicitados con por lo menos **Dos (2)** días de anticipación.

**LA EMPRESA** y **EL SINDICATO** acuerdan que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de **LA EMPRESA**.

Los promedios para cálculos de **Preaviso; Auxilio de Cesantía, 13avo, 14avo, Bono Educativo, Vacaciones, Incapacidades, Horas Extras y otros beneficios**, no se verán afectados por los permisos que otorga la presente cláusula.

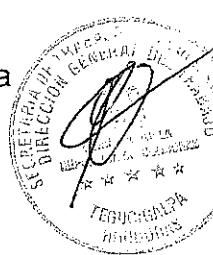
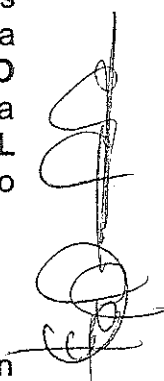
Por su parte **EL SINDICATO** se compromete a acreditar la nómina de la junta directiva con **TRES (3)** días posteriores a su elección.

## PIZARRA SINDICAL Y USO DE PANTALLA

### CLÁUSULA N° 13

La Empresa acuerda que **Treinta (30)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, colocarán en cada planta **Una (1)** pizarra informativa en área visible para los trabajadores, las cuales serán utilizadas por el Sindicato y servirán para mostrar anuncios, invitaciones y todo tipo de información educativa que este considere necesaria. Igualmente, cuando el

*Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre* 8  
**COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS.**  
*11 de septiembre del 2019.*





Sindicato requiera el uso del sistema de pantalla ubicada en la cafetería, la Empresa lo autorizará para realizar cualquier tipo de anuncios, invitaciones y toda información educativa requerida por **SITRACOATS**.

## INCAPACIDADES PRE Y POST NATAL

### CLÁUSULA N° 14

La Empresa acuerda otorgar a todas las trabajadoras embarazadas la incapacidad por maternidad, **Cuarenta y Dos (42)** días antes del parto y **Cincuenta y Dos (52)** días después del parto, conservando todos los derechos que le corresponden según la ley.

La Empresa facilitara, que toda trabajadora embarazada sea transferida de su puesto actual de trabajo a otra actividad que no le perjudique su estado, **Dos (2)** meses antes de la fecha del retiro del descanso pre natal. Durante este periodo y con la finalidad de proteger su ingreso, la trabajadora percibirá su salario promedio devengado durante los últimos **Seis (6)** meses.

Para aquellas trabajadoras que hayan dado a luz por cesárea y bajo recomendación médica de descanso, la Empresa concederá con goce de salario promedio días de descanso, por un periodo no mayor a **Seis (6)** días.

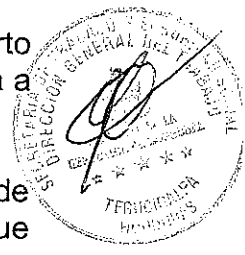
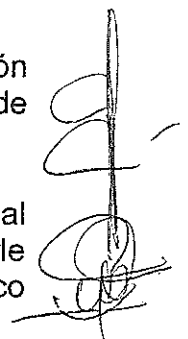
La Empresa concederá hasta un máximo de **Diez (10)** días de permiso personal pagados a promedio, a la trabajadora que así lo solicite, con el propósito de darle atención a su hijo recién nacido, si este presentare problemas de salud y el médico así lo haya indicado.

La trabajadora gozara de **Ciento Ochenta (180)** horas de lactancia, a partir de su fecha de regreso del post natal a sus labores.

Es entendido que después de las **Veintiocho (28)** semanas de embarazo, si el parto no es viable o él bebe falleciera al momento de nacer, la empresa le reconocerá a la empleada la incapacidad post-natal de **Cuarenta y Dos (42)** días.

En adición la empresa acuerda otorgar un permiso por **Tres (3)** días con goce de salario promedio a todo trabajador que su esposa o compañera de hogar tenga que dar a luz, para acompañar y darle apoyo necesario durante el proceso del parto, y en el caso que el parto o él bebe se complique o que a petición del médico requiera de la presencia del padre la empresa le concederá **Seis (6)** días siempre con goce de salario.

La Empresa acondicionará un espacio con refrigeradora, para que las trabajadoras en lactancia guarden su leche.



La Empresa obsequiará a toda trabajadora, cuando se retire a su pre natal un set de productos para recién nacidos.

## FERIA DE LA SALUD GRATUITA

### CLÁUSULA N° 15

La Empresa acuerda celebrar gratuitamente cada año, **tres (3)** ferias de la salud, **una (1)** por planta, para beneficio de los trabajadores, conyugue e hijos.

Los servicios que proveerá esta feria incluye consulta médica, examen dental y limpieza, examen médico general, examen de Optometría, atención pediátrica, examen de audiometría, medición de la densidad ósea y examen de los pulmones.

La Empresa garantizará la entrega de medicamentos de acuerdo con la lista del Sistema Médico de Empresa (**SME**), emitida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**) durante la celebración de dicha feria de la salud. Esta entrega de medicamentos, deberá ser regulada bajo prescripción médica, quien generara las recomendaciones sobre el tipo de medicamentos, los cuales pueden ser suministrados sin riesgos. En todo caso, se buscará tener una amplitud en la variedad de medicamentos para los participantes de la feria.

Así mismo, se impartirán charlas preventivas en temas de salud incluyendo nutrición, manejo de estrés, charlas orientadas a la prevención de enfermedades relacionadas a la vida adulta mayor y lo relacionado a las enfermedades de transmisión sexual.

La Empresa comunicará con la debida anticipación la fecha para la realización de dichas ferias, lo cual se podrá ejecutar entre los meses comprendidos de **Mayo a Agosto** de cada año.

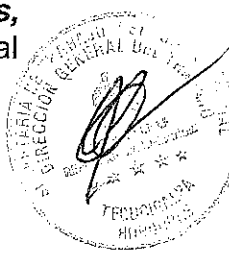
Así mismo, en cumplimiento con la responsabilidad social empresarial (**RSE**), La Empresa donará en caso de necesidad debidamente comprobada, **Una (1)** silla de ruedas por año. Este beneficio aplicará para **empleados, conyugues, hijos, padres, hermanos, y/o abuelos** debidamente registrados en el expediente laboral y que por alguna razón no puedan caminar o por prescripción médica.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA N° 16

La Empresa seguirá proveyendo el Seguro Colectivo de Vida por la suma de **Veinticuatro (24)** salarios promedios en cualquier caso de muerte natural o violenta, el doble de cobertura si fuere por muerte de accidente de trabajo, y el triple de

*Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre* 10  
**COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS.**  
11 de septiembre del 2019.



indemnización cuando fuere muerte accidental calificada de acuerdo con la Póliza de Seguro Colectivo de Vida vigente.

En adición a este Seguro Colectivo de Vida la Empresa brindará directamente a los beneficiarios declarados en el Contrato Individual de Trabajo, la suma correspondiente a **Cinco (5)** salarios mínimos como un soporte para todos aquellos gastos que sus familiares enfrenten.

Inmediatamente en caso de muerte del trabajador por cualquier causa, la empresa dará **VEINTE MIL LEMPIRAS EXACTOS (L 20,000.00)** para gastos de sepelio, mismos que serán entregados a los beneficiarios declarados, tal y como se encuentra contemplado en la Póliza del Seguro Colectivo de Vida.

La Empresa entregará un certificado individual del Seguro Colectivo de Vida a cada empleado. Para tal efecto, los empleados contenidos en este programa de seguro se comprometen a registrar y actualizar ante la empresa o la aseguradora los nombres de su o sus beneficiarios.

En caso de muerte del trabajador por cualquier causa, la empresa pagará al beneficiario directo declarado en el expediente, lo que le corresponde en concepto de preaviso, auxilio de cesantía y demás derechos que por ley correspondan.

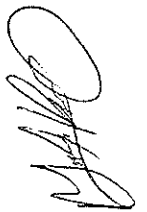
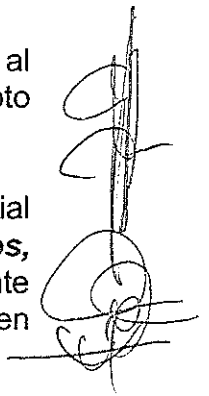
En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional que el Seguro Social no pueda cubrir los exámenes radiológicos (**rayos x, resonancias, ultrasonidos, tomografías y otros necesarios**) y/o el material quirúrgico, y esté debidamente comprobado, la empresa comprará o cubrirá el costo de dichos exámenes. Esto en aplicación al artículo 419 del Código de Trabajo vigente.

Si la muerte accidental sucediera como consecuencia de un accidente de trabajo, la Empresa acuerda proveer todos los beneficios que contiene la presente cláusula y en adición cumplirá con la obligación del artículo # 420 del Código de Trabajo vigente.

## GASTOS FUNEBRES

### CLÁUSULA N° 17

En el caso de muerte de un pariente del trabajador (a) como ser **hijos, conyugue, compañera o compañero de hogar, padre, madre y abuelos** debidamente acreditados, la Empresa donará **DIEZ MIL LEMPIRAS EXACTOS (L 10,000.00)** para gastos fúnebres, de los cuales al momento del suceso y de forma inmediata adelantará el **Cincuenta (50%)** solamente en días hábiles. En caso de no presentar el acta de defunción, la Empresa podrá deducir el anticipo otorgado por deducción vía planilla. El restante del **Cincuenta (50%)**, será entregado al momento que el trabajador presente el acta de defunción, teniendo un término máximo de **Treinta (30)** días hábiles para este.



La Empresa acuerda en conceder al trabajador (a) **Cuatro (4)** días hábiles de permiso con goce de salario ordinario a promedio para asistir y atender al funeral de su pariente indicado anteriormente.

En el caso de la muerte de hermano (a) debidamente acreditados la Empresa concederá el permiso de **dos (2)** días hábiles con goce de salario.

En aquellos casos en que el trabajador tuviese que trasladarse a una localidad distante se le autorizara a pedido del mismo trabajador, **Dos (2)** días adicionales de permiso no remunerados.

**Treinta (30)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo, el trabajador deberá reportar y actualizar los beneficiarios que cubre la presente cláusula.

### CELEBRACIONES DEL DIA DE LA MADRE, NIÑO PADRE

#### CLÁUSULA N° 18

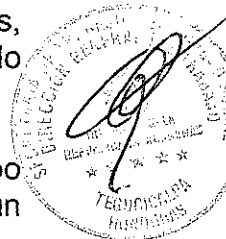
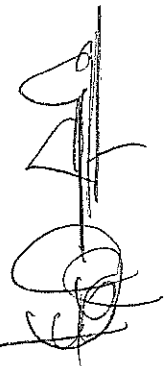
La Empresa acuerda proveer un almuerzo especial con postre y refresco en celebración del día del padre y de la madre a los trabajadores que corresponda, con su respectivo obsequio a un costo de **DOSCIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L 200.00)**.

Asimismo, en conmemoración del día del niño (a) en el mes de Septiembre de cada año, la empresa se compromete en realizar una celebración colectiva para las y los hijos de los trabajadores en edades de hasta **Doce (12)** años, también obsequiará un juguete de buena calidad para conmemorar ese día. En caso que el **Diez (10)** de Septiembre cayera en día hábil esta celebración se realizará el fin de semana inmediatamente anterior o posterior, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Salvo condiciones de fuerza mayor y por requerimientos operativos, aquel personal que deba laborar tendrá un permiso con goce de salario autorizado para unirse a la celebración por el periodo de **Dos (2)** horas exactas.

La Empresa continuará con la celebración de los cumpleaños del mes en grupo con un almuerzo especial, pastel y refresco y su respectivo detalle u obsequio a un costo de **DOSCIENTOS CINCUENTA LEMPIRAS EXACTOS (L 250.00)**.

Para la elección de los obsequios y la ejecución de las actividades de estos eventos, la Empresa y el Sindicato, constituirán una comisión bipartita integrada por **Dos (2)** miembros de cada parte. Esta comisión velará por la calidad de los obsequios y las actividades a desarrollar.

El Sindicato por su parte se compromete a participar activamente en los eventos antes mencionados.



## CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJADOR

### CLÁUSULA N° 19

LA EMPRESA se compromete a realizar la Celebración del día del Trabajador a todos los empleados de **COATS HONDURAS S.A**, en la cual se brindará un almuerzo especial. Esta celebración no debe ser el día en que el Sindicato hace su celebración.

LA EMPRESA en apoyo a la celebración del día del trabajador en fecha **Primero (1) de Mayo**, brindará **Trescientos Cincuenta (350)** camisetas básicas. La junta directiva sindical proveerá el color y las tallas con **Cuarenta y Cinco (45)** días de anticipación al **Primero (1) de Mayo**. LA EMPRESA entregará las camisas **Quince (15)** días antes del **Primero (1) de Mayo**.

En adición a lo anterior, LA EMPRESA se compromete a apoyar a **SITRACOATS**, donando la cantidad de **TREINTA MIL LEMPIRAS EXACTOS (L 30,000.00)** para la celebración del **Primero (1) de Mayo (Día del Trabajador)**. Así mismo proporcionará al **SINDICATO** el servicio de sonido (*Discomóvil básico*).

Adicionalmente, LA EMPRESA proporcionará **Dos (2)** buses para que los empleados de LA EMPRESA asistan a la celebración. Las rutas serán acordadas entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

EL SINDICATO deberá notificar a LA EMPRESA con **Quince (15)** días de anticipación el lugar y la hora de la realización de su celebración para la respectiva coordinación del sonido y transporte.

### REUNIONES MENSUALES

### CLÁUSULA N° 20

Empresa y Sindicato se comprometen a reunirse una vez al mes con la Gerencia de Planta y Recursos Humanos, y dos veces al mes con la Gerencia de Recursos Humanos o su representante, para tratar asuntos derivados de la relación obrero patronal, quedando las partes en libertad de reunirse cuando estos así lo soliciten en casos de emergencia. Asimismo, el Corporativo de la Compañía o Gerente General de **COATS HONDURAS S.A**, o representante podrán participar en dichas reuniones **Tres (3)** veces al año, con el propósito de evaluar las relaciones laborales y hacer las mejoras necesarias.

Es entendido que las partes se harán llegar la agenda de los puntos a tratar por lo menos con dos días de anticipación. De todas las reuniones se levantará las respectivas actas o memorias según sea el caso, las que deberán ser firmadas por ambas partes al final de la reunión, debiendo tener cada parte su copia respectiva. Queda entendido que la empresa colocará de forma inmediata el relevo de la misma

Handwritten signatures and official stamps of the Dirección General del Trabajo. The stamps include a circular seal with the text 'DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO' and 'TEGUIGALPA HONDURAS'.

capacidad de eficiencia que sustituirá a cada Directivo al momento que este se levante de su área de trabajo.

En estas reuniones, el Sindicato se hará acompañar por representantes de la **FESITRATEMASH** y **CGT**, Organizaciones a la cual está afiliado el Sindicato.

En el caso que sea necesario y de común acuerdo, Delegados Sindicales serán invitados a participar de acuerdo con la agenda de la reunión, con el objetivo de ampliar o ayudar a revisar puntos específicos de la agenda.

## **PROMOCIÓN DE ASCENSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA N° 21**

En aras de promover la igualdad de oportunidades en ascensos y promociones Empresa y Sindicato en aplicación al artículo **N°95 # 22** del Código de Trabajo se comprometen integrar una comisión bipartita, la cual acordará mecanismos de ascenso de personal con el fin de que cuando exista una vacante de cualquiera de las categorías de empleo contenida en el ámbito de aplicación del presente Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo, esta comisión se reunirá para apreciar las capacidades y eficiencia de los candidatos o candidatas en la planta y asegurar un proceso transparente y equitativo, de manera que una vez cumplido con lo anterior la empresa seleccione al trabajador que deba ascender a cubrir la vacante.

Y en caso de tener igualdad de condiciones de capacidad y eficiencia se tomará la antigüedad que tenga el trabajador dentro de la empresa.

Esta Comisión será integrada **Sesenta (60)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo.

## **AYUDA PARA ENLACE MATRIMONIAL**

### **CLÁUSULA N° 22**

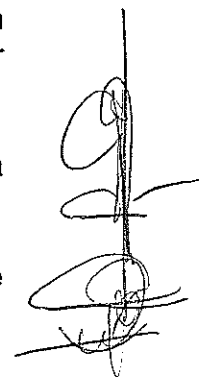
La Empresa donará al trabajador (a) cuando éstos contraigan matrimonio civil y por una sola vez, la cantidad de **DOS MIL QUINIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L 2,500.00)** y un permiso por **Tres (3)** días con goce de salario base ordinario.

En caso de que los **dos (2)** empleados trabajen en la planta, el beneficio económico de **DOS MIL QUINIENTOS LEMPIRAS EXACTOS (L 2,500.00)** solo aplica para **uno (1)**.

El trabajador a fin de hacer uso de este beneficio, debe presentar la certificación legal de matrimonio.

## **MAQUINARIA, EQUIPO DE TRABAJO Y TIEMPO FUERA DE ESTANDAR**

### **CLÁUSULA N° 23**



La Empresa y Sindicato en aras de facilitar las mejores condiciones para los trabajadores hacen un compromiso en conjunto con el fin de buscar la mejora continua en todos sus procesos.

En función de proteger la salud de sus trabajadores, proveerá sillas ergonómicas de buena calidad y alfombras ergonómicas para los trabajadores que laboren de pie. Por el deterioro, ya sea por el uso o perdida de la funcionalidad de estos accesorios (**alfombras o sillas**), serán repuestos de forma oportuna.

En caso que no sea posible colocar alfombras ergonómicas, por factores operacionales o de diseño del edificio, se le proveerá a los trabajadores plantillas ergonómicas de uso personal para mayor comodidad y seguridad, además se suministrará zapatos de mayor comodidad cuando así se requiera.

Empresa y Sindicato trabajarán juntos en función de buscar mecanismos a futuro para prevenir daños al organismo por los movimientos repetitivos y evitar afectar su salud.

La Empresa proveerá equipo eficiente a fin de ser competitiva y permitir a los empleados alcanzar altos niveles de eficiencia, calidad y proveer un ambiente laboral productivo que procure mejores ingresos a sus empleados.

La Empresa monitoreará y auditará el funcionamiento de la maquinaria y reparará o reemplazará dicha maquinaria al ser necesario.

Es entendido que es responsabilidad del empleado cuidar su equipo y mantenerlo limpio en todo momento. Adicionalmente, la Empresa proveerá todo el entrenamiento apropiado, y soporte técnico para los mecánicos con la finalidad de mantener el equipo en condiciones eficientes. Es responsabilidad de los mecánicos el seguir los procedimientos de mantenimientos preventivos y administrar el mantenimiento correctivo de los paros de máquina mala.

Es entendido que todos los paros por falta de trabajo, máquina mala, falta de materia prima, falta de repuestos, inventario o trabajo malo y todas las causas y razones que son imputable al patrono ese tiempo se computará como tiempo efectivamente trabajado y será pagado a salario base más las horas extraordinarias y sus respectivos recargos, incluyendo el promedio de la bonificación de la semana anterior. El tiempo perdido o paro de máquina mala, empezará desde el momento que el operario reporte el mal estado de dichas maquinas al supervisor.

La Empresa pagará a todos sus trabajadores el tiempo perdido por falta de energía eléctrica. Este tiempo será pagado al promedio de las cuatro semanas que devengo anteriormente el trabajador (ART #23 Y ART. # 95 inciso 2 del Código del Trabajo.).

## VACACIONES

### CLÁUSULA N° 24

La Empresa otorgará vacaciones anuales a sus trabajadores de acuerdo a la progresión de días por año, estipulados en el Código de Trabajo. La programación de días de vacaciones se hará en Diciembre de cada año. Los días de descanso de vacaciones se otorgarán en base al artículo 346 del Código de Trabajo:

- a) Después de **Un (1)** año de servicio continuo, **10** días laborables consecutivos de descanso.
- b) Después de **Dos (2)** años de servicio continuo, **12** días laborables consecutivos de descanso.
- c) Después de **Tres (3)** años de servicio continuo, **15** días laborables consecutivos de descanso.
- d) Después de **Cuatro (4)** años de servicio continuo, **20** días laborables consecutivos de descanso.

Adicional al pago de los días de vacaciones que otorga el Código de Trabajo, la Empresa pagará un bono anual en reconocimiento por antigüedad y buen desempeño del empleado, el cual será distribuido de la siguiente manera:

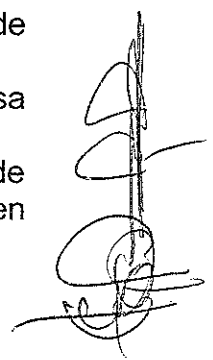
- a) \$ 40 dólares como bono, en su equivalente a moneda local, según la tasa de cambio del día pagados para empleados de **3** y **4** años de antigüedad.
- b) \$ 68 dólares como bono, en su equivalente a moneda local, según la tasa de cambio del día pagados para empleados de **5** a **9** años de antigüedad.
- c) \$ 80 dólares como bono, en su equivalente a moneda local según la tasa de cambio del día pagados para empleados de **10** años de antigüedad en adelante.

**Nota:** Es entendido que lo anterior no aplicara para empleados con 1 o 2 años.

Dicho bono se entregará en la última semana del mes en que el trabajador cumpla aniversario de labores en la empresa.

Se exceptúa de este beneficio a los trabajadores que incurran en incumplimiento o violaciones reincidentes en **Tres (3)** o más ocasiones, estos serán los que se contabilicen en el término del año anterior a su aniversario, a las políticas y procedimientos relacionados con temas de higiene y seguridad (**H&S**); lo anterior no impedirá que lo goce en años siguientes.

La Empresa se compromete que si en el transcurso del año, el trabajador no toma los días de descanso de vacaciones pendiente según ley, procederá a pagar esos días pendientes en el mes de Diciembre de cada año. Por lo tanto, es entendido que las vacaciones pendientes que ya le fueron canceladas, podrán ser gozadas cuando el empleado estime conveniente a solicitud del mismo, de esta manera que ningún trabajador tendrá pagos pendientes.





El pago de las vacaciones se calculará en base al salario que el trabajador recibió en los últimos seis meses, **COATS HONDURAS S.A.**, como beneficio adicional, calculará el pago de vacaciones en base al salario promedio de los últimos seis meses mismo que incluye bonificación por producción.

## METAS DE PRODUCCIÓN, ESTABILIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO Y CURVAS DE REENTRENAMIENTO

### CLÁUSULA N° 25

Basado en el principio de libre administración, la Empresa determinará el tipo de producción que procesará en su planta. En casos en que surjan cambios en sus procesos operativos, estructura organizacional, infraestructura, equipo y en general cambios en el lugar de trabajo y/o cambio de dueño, la Empresa actuará de forma transparente y lo comunicará al Sindicato informando sobre las implicaciones que tendrá dicho cambio como ser: Condiciones de trabajo, salarios, funciones y lugar de trabajo.

La Empresa, a fin de mantener la armonía y la estabilidad del trabajador respetará la estabilidad en el puesto y área de trabajo, y en aquellos casos donde la Empresa requiera que un trabajador sea trasladado a un puesto distinto dentro del mismo departamento o área diferente para el cual labora, o a un departamento diferente o una nueva función cuyo movimiento sea horizontal, y que como consecuencia de este movimiento cambien las condiciones de trabajo, afectándose el cumplimiento de las metas de producción para el trabajador, la Empresa protegerá el salario del trabajador en base al promedio de su eficiencia en las últimas **Ocho (8)** semanas teniendo como base los siguientes parámetros:

- Mantendrá la protección a su ingreso por un periodo de **Ocho (8)** semanas cuando exista un cambio de posición dentro de la misma área.
- Mantendrá la protección a su ingreso por un periodo de **Doce (12)** semanas en caso de traslado a otros departamentos.
- En caso de asignación de nuevas funciones que no impliquen una promoción, la protección será por el tiempo que dure dicho movimiento.

Es entendido que la Empresa, asignará a cada trabajador la cantidad de máquinas que corresponda según los estudios de ingeniería. La Empresa revisará los estándares de cumplimientos de metas en conjunto con el Sindicato con la finalidad de mantener el balance adecuado esfuerzo – rendimiento y/o producción. En caso que los estándares y metas excedan la capacidad de ejecución, éstas mismas serán revisadas y corregidas.

Así mismo la Empresa se compromete en aplicar regulaciones de aplicación de máquinas a los trabajadores.

La presente cláusula entrará en vigencia **Sesenta (60)** días después de la firma del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

### APOYO AL PLAN COOPERATIVO Y OFICINA SINDICAL

#### CLÁUSULA N° 26

**LA EMPRESA** proveerá un espacio único para **EL SINDICATO**, ubicado en planta **Uno (1)**, con mobiliario (*un escritorio, un archivo y tres (3) sillas*), para ser utilizado durante horas de receso, almuerzos y los días libres en que la planta se encuentre operando, para la atención de los trabajadores. **EL SINDICATO** se compromete a mantener este espacio en buenas condiciones.

**LA EMPRESA** se compromete a darle fiel cumplimiento al artículo Noventa y Cinco (95), numerales Doce (12) y Trece (13) del Código del Trabajo referente al establecimiento de un Plan Cooperativo a liberalidad del **SINDICATO** y a realizar las deducciones sindicales y cooperativas establecidas, debidamente autorizadas por cada trabajador.

### DEDUCCIÓN CUOTA SINDICAL

#### CLÁUSULA N° 27

La Empresa acuerda, previo a la notificación oficial de parte del sindicato en cuanto a monto y fecha de efectividad, en deducir inmediatamente y de ahí en adelante cada semana, la cuota sindical ordinaria y extraordinaria según los estatutos del sindicato a todos los trabajadores beneficiarios del contrato colectivo de condiciones de trabajo, todo esto en aplicación al Decreto 30 de fecha 15 de marzo de 1973. Los fondos retenidos por estos conceptos se trasladarán al Sindicato a través de su tesorería la que emitirá el recibo correspondiente. Estos traslados de fondos los hará la Empresa de manera mensual y posterior a haberse realizado las deducciones correspondientes al total de las semanas del mes.

Así mismo la Empresa hará las deducciones correspondientes que el plan cooperativo del **SITRACOATS** acuerde con sus afiliados, entregando para tal efecto la correspondiente nota de autorización debidamente firmada por el trabajador.

**EL SINDICATO** se compromete a entregar de manera semanal, las autorizaciones de deducción del plan cooperativo de los trabajadores para su respectivo registro y aplicación en las planillas semanales. El pago de las deducciones de la cuota sindical se realizará según procedimiento de mutuo acuerdo entre las partes involucradas.

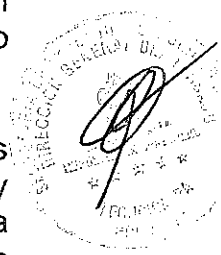
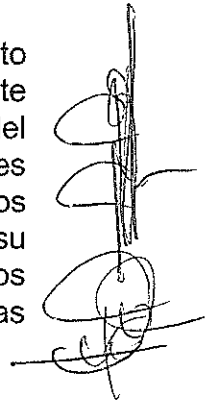
### SALARIAL

#### CLÁUSULA N° 28

La Empresa otorgará aumentos salariales, de acuerdo a las siguientes reglas:

*Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre* 18  
**COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS.**

*11 de septiembre del 2019.*



**1. Trabajadores regulados en base a salario mínimo:**

**Efectivo a partir del 1 de Enero del 2020** la Empresa hará un incremento salarial del 3% sobre el nuevo salario base de cada trabajador/a.

**Efectivo a partir del 1 de Enero del 2021** la Empresa hará un incremento de salario del 3% sobre el nuevo salario base de cada trabajador/a.

**Efectivo a partir del 1ro de Enero 2022**, la Empresa hará un incremento de salario del 3% sobre el nuevo salario base de cada trabajador/a.

**Efectivo a partir del 1ro de Enero 2023**, la Empresa hará un incremento de salario del 3% sobre el nuevo salario base de cada trabajador/a.

Así mismo la Empresa continuará pagando, el bono semanal de los empleados directos, según el cumplimiento de los indicadores establecidos con un máximo de bono semanal de un 40%, sobre el salario base de cada trabajador/a; para los empleados indirectos según el cumplimiento de los indicadores establecidos con un máximo de bono semanal de un 25%.

Es entendido que, se seguirá respetando el pago del bono semanal en los casos de trabajadores indirectos de las áreas de Almacén y Calidad, que por costumbre han venido percibiendo su incentivo según el cumplimiento de los indicadores establecidos con un máximo semanal de un 40%.

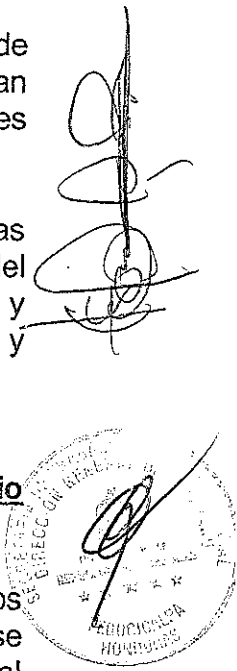
La Empresa podrá modificar y ajustar los términos de los incentivos según las necesidades del negocio y de acuerdo a lo establecido en la cláusula No.2 del presente convenio, relacionado a que no se desmejorará los beneficios y condiciones que por costumbre ha venido otorgando a todos sus trabajadores y trabajadoras.

**2. Trabajadores semanales con salarios regulados arriba de salario mínimo:**

Los incrementos de salario para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, de los empleados cuyo salario base sea regulado por encima del salario mínimo, se otorgarán basados en un mínimo equivalente al porcentaje de inflación anual decretada por el Banco Central de Honduras (BCH) correspondiente al año anterior y un porcentaje máximo establecido por la compañía y de acuerdo al sistema de evaluaciones de desempeño. Estos incrementos serán efectivos a partir del 01 de Julio del año que corresponda.

La Empresa respetará el pago integral de las 52 semanas de trabajo durante el año.

Para efectos del pago del séptimo día, se acuerda que la Empresa pagará el séptimo día de acuerdo a lo pactado en la cláusula N°31 del presente convenio.



Servirán como referencia los cálculos presentados a continuación:

**Año 2019 - Acumulada**

TURNO DIURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,530.48
BONO SEMANAL	48	40%	L612.19
RNOC			L0.00
7MO DIA	8		L255.08
Tefi Diurno	4	125%	L159.43
D Fest Laborado		300%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L2,557.18</b>

TURNO NOCTURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,530.48
BONO SEMANAL	48	40%	L612.19
RNOC	36	25%	L286.97
7MO DIA	8		L255.08
Tefi Nocturno	12	225%	L860.90
D Fest Laborado		300%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,545.62</b>

TURNO MIXTO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,530.48
BONO SEMANAL	48	40%	L612.19
RNOC	18	25%	L143.48
7MO DIA	8		L255.08
Tefi Diurno	4	125%	L159.43
Tefi Nocturno	6	225%	L430.45
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,131.11</b>

**Año 2020 - 3%**

TURNO DIURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,694.40
BONO SEMANAL	48	40%	L677.76
RNOC			L0.00
7MO DIA	8		L395.36
Tefi Diurno	4	125%	L176.50
D Fest Laborado		300%	L0.00
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L2,944.02</b>

TURNO NOCTURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,694.40
BONO SEMANAL	48	40%	L677.76
RNOC	36	25%	L317.70
7MO DIA	8		L448.31
Tefi Nocturno	12	225%	L953.10
D Fest Laborado		300%	L0.00
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L4,091.27</b>

TURNO MIXTO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,694.40
BONO SEMANAL	48	40%	L677.76
RNOC	18	25%	L158.85
7MO DIA	8		L421.84
Tefi Diurno	4	125%	L176.50
Tefi Nocturno	6	225%	L476.55
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,605.90</b>

**Año 2021 - 3%**

TURNO DIURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,821.60
BONO SEMANAL	48	40%	L728.64
RNOC			L0.00
7MO DIA	8		L425.04
Tefi Diurno	4	125%	L189.75
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,165.03</b>

TURNO NOCTURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,821.60
BONO SEMANAL	48	40%	L728.64
RNOC	36	25%	L341.55
7MO DIA	8		L481.97
Tefi Nocturno	12	225%	L1,024.65
D Fest Laborado		300%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L4,398.41</b>

TURNO MIXTO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,821.60
BONO SEMANAL	48	40%	L728.64
RNOC	18	25%	L170.78
7MO DIA	8		L453.50
Tefi Diurno	4	125%	L189.75
Tefi Nocturno	6	225%	L512.33
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,876.59</b>

**Año 2022 - 3%**

TURNO DIURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,958.40
BONO SEMANAL	48	40%	L783.36
RNOC			L0.00
7MO DIA	8		L456.96
Tefi Diurno	4	125%	L204.00
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,402.72</b>

TURNO NOCTURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,958.40
BONO SEMANAL	48	40%	L783.36
RNOC	36	25%	L367.20
7MO DIA	8		L518.16
Tefi Nocturno	12	225%	L1,101.60
D Fest Laborado		300%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L4,728.72</b>

TURNO MIXTO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L1,958.40
BONO SEMANAL	48	40%	L783.36
RNOC	18	25%	L183.60
7MO DIA	8		L487.56
Tefi Diurno	4	125%	L204.00
Tefi Nocturno	6	225%	L550.80
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L4,167.72</b>

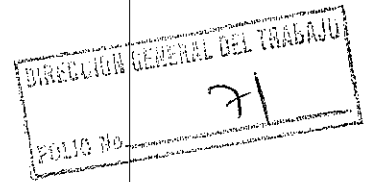
**Año 2023 - 3%**

TURNO DIURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L2,115.03
BONO SEMANAL	48	40%	L846.01
RNOC			L0.00
7MO DIA	8		L493.51
Tefi Diurno	4	125%	L220.32
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L3,674.87</b>

TURNO NOCTURNO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L2,115.03
BONO SEMANAL	48	40%	L846.01
RNOC	36	25%	L396.57
7MO DIA	8		L559.60
Tefi Nocturno	12	225%	L1,189.71
D Fest Laborado		300%	L0.00
Noche Extra		225%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L5,106.93</b>

TURNO MIXTO			
Valor por hora			
Concepto	Horas	Porcentaje	Valor pagado
PNOR	48		L2,115.03
BONO SEMANAL	48	40%	L846.01
RNOC	18	25%	L198.28
7MO DIA	8		L526.56
Tefi Diurno	4	125%	L220.32
Tefi Nocturno	6	225%	L594.85
D Fest Laborado		300%	L0.00
Día Extra		200%	L0.00
<b>Total</b>			<b>L4,501.06</b>

Acta de Terminación de Negociación de Pliego de Peticiones en Pláticas Directas entre 20 COATS HONDURAS S.A, y el SITRACOATS. 11 de septiembre del 2019.



## HORARIO DE TRABAJO

### CLÁUSULA N° 29

**LA EMPRESA** respetará los horarios de trabajo establecidos, otorgando los tiempos de descanso de la siguiente manera: **15 minutos** en el primer receso, **15 minutos** en el segundo receso y **30 minutos** a la hora de almuerzo o cena según los turnos de servicios establecidos con la cafetería.

Así mismo, **LA EMPRESA** se compromete a respetar los horarios de entrada y salida establecidos. Los trabajadores se comprometen a estar a la hora en punto en su puesto de trabajo.

Los horarios convenidos y en los cuales se desarrollan las labores son los siguientes:

#### Turno A:

Cuatro (4) días laborales de 11 horas diarias + una (1) hora extra diaria durante sus días laborales con Horario de Entrada: (6:00 A.M.)- Hora de Salida: (6:00 P.M.)

#### Turno B:

Cuatro (4) días laborales de 9 horas diarias + tres (3) horas extras diarias durante sus días laborales con Horario de Entrada: (6:00 P.M.)-Hora de Salida (6:00 A.M.).

#### Turno C:

Dos (2) días laborados en horario de turno diurno de Once (11) horas + Una (1) hora extra durante sus días laborados en turno diurno y dos (2) laborados en horario de turno nocturno de Nueve (9) horas + Tres (3) horas extras durante sus días en horario de turno nocturno.

#### Turno Semanal:

Lunes a Jueves: Hora de Entrada (7:30 A.M.) – Hora de Salida: (4:30 P.M.)  
Viernes: Hora de Entrada (7:30 A.M.) – Hora de Salida: (3:30 P.M.)

Es entendido y queda convenido que de haber modificaciones a estos horarios y jornadas de trabajo justificadas por la Empresa por razones operativas, imprevistos por necesidades urgentes de producción o por cualquier otra causa calificada, donde requiera implementar otras jornadas, **LA EMPRESA** y **EL SINDICATO** lo harán de mutuo acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de la Empresa.

En casos debidamente justificados, la Empresa permitirá a los trabajadores hasta **Quince (15)** minutos de tolerancia por los inconvenientes al ingresar al trabajo por únicamente **Tres (3)** ocasiones durante **Un (1)** mes, en caso de reincidencia, se

considerará llegada tardía y se aplicará lo establecido en el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa.

### TRANSPORTE GRATIS

#### CLÁUSULA N° 30

La Empresa acuerda proveer servicio de transporte gratis para todos sus trabajadores, sin excepción, es entendido que la salida de los buses será conforme al horario de trabajo del día, incluyendo si hay hora extra programada. **Treinta (30)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, Empresa y Sindicato establecerán las rutas respectivas.

Queda claro que el servicio de transporte es para el uso exclusivo de las y los empleados de la empresa **COATS HONDURAS S.A.**

### PAGO DE SÉPTIMO DÍA

#### CLÁUSULA N° 31

La empresa se compromete en pagar a todos sus trabajadores el séptimo día con el promedio de la producción lograda en una jornada ordinaria de trabajo, ya sea ésta *Diurna, Nocturna o Mixta*.

### COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### CLÁUSULA N° 32

La empresa **COATS HONDURAS S.A** se compromete en darle fiel cumplimiento al Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo a la naturaleza de sus actividades.

**Treinta (30)** días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo la Empresa, se compromete que, procederá a constituir la Comisión de Higiene y Seguridad la que deberá estar integrada por **Nueve (9)** personas: **Dos (2)** representantes de **SITRACOATS** por planta y **tres (3)** representantes de la empresa, **Uno (1)** por planta.

Esta comisión mixta, deberá sesionar por lo menos **Una (1)** vez al mes y deberá dejar una memoria de cada sesión, más un plan de acción correctivo por las deficiencias que fueran detectadas.

La comisión conjunta someterá a la gerencia de planta un reporte que proveerá las oportunidades una vez al mes.

La Gerencia de Planta procederá a ejecutar esas oportunidades a fin de mantener un ambiente de trabajo seguro y competitivo.

La empresa se compromete en continuar manteniendo el programa **6 (s)** por ser este un programa de mejora continua de las labores.

## BONO EDUCATIVO

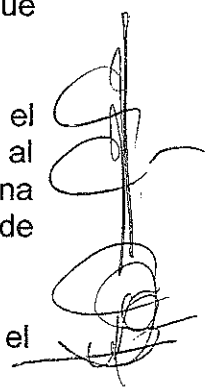
### CLÁUSULA N° 33

La Empresa se compromete en pagar el bono educativo en la segunda semana del mes de febrero de cada año, a todos sus trabajadores que perciban un salario igual o menor a la suma de dos y medio salarios mínimos, cuando estos tengan sus hijos e hijas en cualquiera de los ciclos o niveles educativos de Kínder, Primaria o Secundaria. Decreto 43-97.

Es entendido que los trabajadores que reciban el pago de dicho bono, quedan siempre sujetos una vez cumplida la primera prueba trimestral, a presentar las pruebas de registro y asistencia de sus niños en el centro educativo y que, si tal comprobación no se diera, la empresa deducirá al trabajador (a) los montos anticipados por dicho concepto, en el mes de junio en la semana en que se pague el DÉCIMO CUARTO mes de salario.

Si el trabajador dejara de laborar por cualquier causa, antes de presentar el certificado de la primera prueba trimestral, el valor del bono será descontado al momento de su liquidación de contrato, el monto de este bono será devuelto una vez que el trabajador presente la constancia de la prueba trimestral o constancia de matrícula.

En el caso en que ambos padres de un mismo niño(a) trabajen para la empresa, el bono se aplicará solo a uno de ellos.



## PROMOCIÓN Y APOYO AL DEPORTE

### CLÁUSULA N° 34

**LA EMPRESA COATS HONDURAS S.A** acuerda que 60 días después de la firma del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo entregará al Sindicato Diez (10) uniformes de futbol que serían 9 uniformes para los equipos de los varones y 1 para equipo de las mujeres incluyendo 5 balones de buena calidad para los equipos de futbol en las tres plantas, en los subsiguientes años tales uniformes y los balones serán entregados un año después de la primera entrega y así sucesivamente.

Empresa y Sindicato acuerdan apoyar a los trabajadores y trabajadoras que integren los **10** equipos deportivos sean estos de futbol u otros deportes. De los cuales se realizarán 3 torneos por año, durante le vigencia del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Se conformará un comité de deportes quien velará por el fomento de la actividad física en la compañía conformado por dos representantes del sindicato y dos de la Empresa. Esta comisión se encargará de seleccionar los colores, calidad de la tela, el control de uso de los uniformes, organizarán y promocionarán conjuntamente las actividades deportivas, así mismo elaborarán un reglamento de uso de tales



uniformes, que deberá contener programación de torneos, control de los equipos debidamente inscritos, lugares, premios u otras actividades deportivas.

## FERIADOS

### CLÁUSULA N° 35

La Empresa se compromete a respetar el pago de los días feriados, **Primero de Enero, 14 de Abril, 1 de Mayo, 15 de Septiembre, 3, 12, y 21 de Octubre, y 25 de Diciembre, aunque caigan en Domingo, el Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa.** Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación pagando el patrono a sus trabajadores un día feriado o de fiesta nacional en la forma que el artículo 339 y 340 del Código de Trabajo determinan.

Es entendido que los feriados correspondientes a **3, 12 y 21 de Octubre** serán gozados según el Decreto N°78-2015 establecido por el gobierno en virtud de la semana morazánica.

En el caso de los empleados remunerados semanalmente, si el feriado cayere en domingo o en su día de descanso, la Empresa les pagará ese feriado con el promedio diario de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día de feriado o de fiesta nacional de que se trate. Dicho feriado será reflejado en el comprobante de pago como 8 horas pagadas a salario ordinario bajo el concepto de pago normal, más la diferencia entre el salario ordinario y el salario promedio de la semana anterior, reflejado como la proporción del Feriado o Fiesta Nacional de que trate, completando de esta manera el pago de la semana.

Queda entendido, Si se laborará en alguno de los días feriados o de fiesta nacional la Empresa seguirá respetando el beneficio que por costumbre ha venido otorgando a los trabajadores de pagar 8 horas a salario ordinario más el trescientos por ciento (300%) de las horas trabajadas cuando el feriado sea laborado.

Ejemplificándose este último párrafo de la siguiente manera (*En base al salario mínimo actual del 2019*):

8 horas x Lps. 31.89 = Lps. 255.12

12 horas x (Lps. 31.89 x 3)


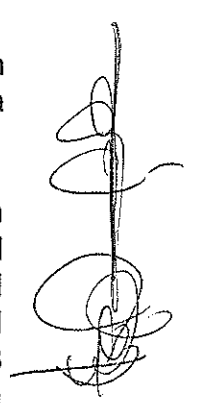
12 horas x Lps. 95.67 = Lps. 1,148.04

Total a recibir por 1 día de feriado trabajado: 1, 403.16

## ALMUERZO Y CANASTA NAVIDEÑA

### CLÁUSULA N° 36

La empresa acuerda celebrar a sus trabajadores con un almuerzo especial en navidad. Así mismo proveerá una canasta básica de alimentos a todos sus trabajadores de acuerdo al listado descrito a continuación:





PRODUCTO	MARCA	Q.	CANTIDAD
Harina de Trigo	Gallo	4	libras
Harina de Maíz	Nutrimasa	4	libras
Azucar	Matilde / Prieta	4	libras
Arroz Blanco	Perlita / Monte Carlo	4	libras
Frijoles Rojos	Sabor del Campo	4	libras
Manteca	Issima	1	Kilo
Café	Maya	1	libra
Corn Flakes *	Nestle	1	caja de 405 gramos
Espaguetis	Mi Pasta / Italiana	2	paquetes de 200 gr. 2 libras
Sal		2	Libras ( 4 bolsitas de 1/2)
Fosforos		1	Paquetes de 10 unidades
Mayonesa *	Anabelly	1	sobre de 200 grs.
Papel Higiénico *	Rosal	1	paquete de 4 rollos
Especias	La Experta	1	Ristras de 12 unidades
Cubitos *	Doña Mary	1	paquete de 25 unidades
Pan Molde		1	Barras
Jugos en Lata *	Naturas	4	Unidades
Avena	ABC	2	Bolsas de 280 gr.
Galletas Rellena	Rikitiki	1	paquetes
Consome de pollo *	La Experta	1	Ristras de 12 unidades
Salsa de tomate *	Issima / Regia	2	sobres de 14 oz.
Salsina *	Issima	2	sobres de 200 gr.
Mostaza *	Hellmans	1	sobres de 200 gr.
Pollo		1	unidades de 3.5 aprox
Palangana Plástica *	# 51	1	unidad
Empaque Gratis		1	bolsa pigmentada

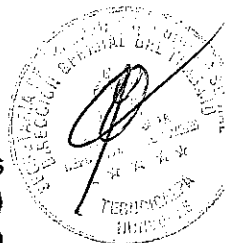
Una semana antes de la elección de los productos se les mostraran los productos de la canasta a los miembros de la Junta Directiva Sindical.

La canasta navideña se entregará a todos los empleados a más tardar el día 10 de Diciembre de cada año.

### FUERO SINDICAL

#### CLÁUSULA N° 37

La Empresa reconoce el principio de libre asociación y de libertad sindical de sus trabajadores. Los miembros de la junta directiva desde su elección y hasta Diez (10) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante la autoridad competente que existe causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo; el sindicato para efecto de este fuero se compromete a comunicar por escrito a la Empresa todo cambio de junta directiva a más tardar 2 días después de la fecha en que los cambios sucedan.



### IMPRESIÓN DE FOLLETOS

#### CLÁUSULA N° 38

La Empresa **COATS HONDURAS S.A**, acuerda imprimir en folletos tamaño bolsillo, el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, incluyendo en el mismo

el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, dando una copia a cada empleado y 100 copias al Sindicato.

Es entendido que la impresión de estos folletos se hará 30 días después del registro ante el Ministerio de Trabajo del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y el respectivo Reglamento Interno de Trabajo.

## UNIFORMES

### CLÁUSULA N° 39

La Empresa acuerda en proveer sin costo para las y los trabajadores Directos e Indirectos las Camisetas y Pantalones de la siguiente manera:

#### Camisetas / Pantalones, Trabajadores empresa COATS:

Para el año **Dos Mil Diecinueve (2019)** la Empresa proveerá **Cinco (5)** camisetas y **Un (1) Pantalón** a todos los trabajadores, la entrega se regulará de la siguiente manera:

- 1) **Tres (3)** camisetas en el mes de **Febrero**.
- 2) En el mes de **Julio**, se entregarán **Dos (2)** camisetas y **Un (1)** pantalón.

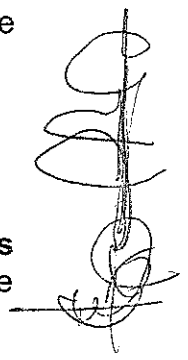
Para el año **Dos Mil Veinte (2020)** la Empresa proveerá **Seis (6)** camisetas y **Dos (2) Pantalones** a todos los trabajadores, la entrega se regulará de la siguiente manera:

- 1) **Tres (3)** camisetas en el mes de **Febrero** y **Un (1)** pantalón.
- 2) En el mes de **Julio**, se entregará **Tres (3)** camisetas y **Un (1)** pantalón.

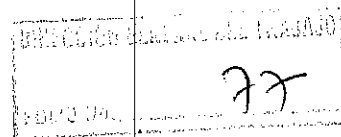
En caso de existir algún tipo de retraso, la Empresa no excederá el término de **Un (1)** mes para realizar dicha entrega a los trabajadores.

**Empresa y Sindicato** conformaran una comisión bipartita, la cual estará conformada por **Dos (2)** miembros de la Empresa y **Dos (2)** miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con el único objeto de analizar y dar el visto bueno para las fichas técnicas de las camisetas y pantalones apegándonos a los lineamientos de procurement.

Así mismo la Empresa seguirá dando el beneficio que por costumbre ha venido otorgando a todos los trabajadores los zapatos de seguridad, es entendido que estos serán reemplazados según el desgaste y uso diario. La regulación establecida en la presente cláusula en cuanto al año **Dos Mil Veinte (2020)** a que se refiere, será durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.



## PERSONAL DE APOYO



### CLÁUSULA N° 40

En aras de fomentar el desarrollo y la transferencia de mejores prácticas, la Empresa se compromete a implementar el sistema de personal de apoyo el cual va a contribuir en procesos claves de nivel operativo. Este personal de apoyo (comodines) funcionará de acuerdo con los requerimientos de la operación y para las áreas que se necesite en las tres plantas, en cobertura de vacaciones, ausencias por incapacidad, permisos otorgados o ausencias no programadas.

### **PROTECCIONES POR DICTÁMENES MÉDICOS DE REUBICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO O DICTÁMENES POR RIESGO PROFESIONAL**

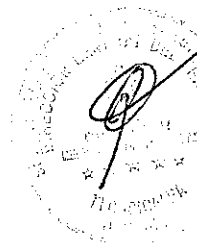
### CLÁUSULA N° 41

La Empresa y El Sindicato acuerdan que en los casos de dictámenes médicos de reubicación de puesto de trabajo emitidos por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**), la Empresa hará la reubicación de labor según dictamen, y a tal efecto aplicará las siguientes reglas con respecto al salario:

- a) Mientras el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**) no emita ningún dictamen en el que se establezca que la reubicación se deba a riesgo profesional, el trabajador devengará salario base, más el incentivo o bono correspondiente en el área asignada o reasignada al trabajador, de acuerdo a las nuevas funciones y responsabilidades. La Empresa realizará la reubicación laboral correspondiente para aquellos trabajadores que comprueben su dolencia a través del diagnóstico emitido por el médico de la planta, derivado de los trabajos realizados en la Empresa, es entendido que el trabajador queda obligado a tramitar la emisión del Dictamen antes mencionado y darle el seguimiento correspondiente. Dicha reubicación laboral antes mencionada se realizará por La Empresa, durante Dos (2) ocasiones, con el único objeto de reubicar al trabajador afectado y proteger su estabilidad laboral.
- b) Una vez la Empresa haya recibido de parte del trabajador, el Dictamen de Reubicación laboral correspondiente, dará fiel cumplimiento al mismo en los parámetros y recomendaciones estipulados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**).
- c) Los trabajadores reubicados se comprometen a realizar su labor con la mejor actitud y desempeño, de acuerdo a sus condiciones de salud.

En caso de que el trabajador (a) con dictamen de reubicación o calificación, manifieste su deseo de renunciar a su trabajo, luego de haberse agotado las instancias de reubicación antes mencionadas, la empresa procederá de la siguiente forma:

- a) Una vez se realice la desvinculación de la relación laboral, por renuncia voluntaria del trabajador, la Empresa mantendrá al trabajador inscrito en la



planilla del Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**), por un término de **Seis (6)** meses para que este quede debidamente protegido con la institución, es entendido que no se incluyen los **Dos (2)** meses de cobertura que por ley otorga el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**). En caso que el trabajador obtenga un nuevo empleo en el transcurso en que **LA EMPRESA** provee la cobertura adicional del **IHSS**, **LA EMPRESA** procederá a dar de baja a éste, inmediatamente de la planilla del Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**).

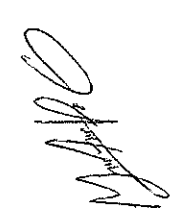
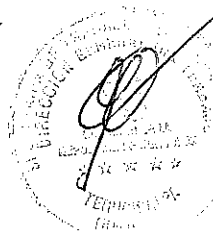
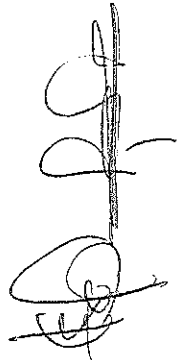
- b) **LA EMPRESA** pagará el **100%** de las prestaciones y derechos laborales a aquellos trabajadores que cuenten con Dictamen de Riesgo Profesional.
- c) **LA EMPRESA**, en adición al pago de prestaciones y derechos laborales pagará en concepto de bonificación la suma equivalente a Un (1) mes de salario al promedio del último mes en que el empleado percibió el incentivo por producción.

### PRÉSTAMO EN CONCEPTO DE PAGO DE INCAPACIDADES

#### CLÁUSULA N° 42

La Empresa como una contribución a la estabilidad económica de sus trabajadores al momento de estar incapacitados, se compromete en prestarles una suma equivalente al monto de subsidio en conceptos de incapacidad que le correspondería otorgar al **IHSS** por enfermedad, accidente o maternidad, de acuerdo a los siguientes términos:

- a) En caso de incapacidad por enfermedad o accidente, el préstamo será hasta por un mínimo de (10) días y un máximo global de Treinta (30) días en cada año calendario.
- b) En caso de incapacidad por maternidad, el monto del préstamo será hasta por un máximo de cuarenta y dos (42) días en cada año calendario.
- c) Solo podrá ser otorgado este préstamo respecto de incapacidades emitidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**) o por el proveedor medico que tuviere la empresa.
- d) Una vez que el trabajador se incorpore a su trabajo después de periodo de su incapacidad, la empresa deducirá el monto del subsidio prestado, en los siguientes plazos:
  1. Si la incapacidad no excede de 15 días continuos, la deducción podrá realizarse hasta 12 cuotas semanales o un periodo menor de tiempo en cuotas, si así acordase el trabajador con la compañía.
  2. Si la incapacidad excede de 15 días continuos, la deducción se hará en 15 cuotas semanales.
  3. El trabajador tendrá un límite de 2 préstamos máximos al año sin exceder el máximo de 30 días y 42 días establecidos en los puntos a y b de esta cláusula.



4. El trabajador que desee optar por algunos de los prestamos arriba indicados, deberá solicitarlo a la empresa, mediante formato oficial elaborado por Recursos Humanos y así mismo autorizara por escrito la respectiva deducción.
5. El trabajador que desee optar por la deducción de los prestamos en un solo pago, tendrá la posibilidad que se le deduzcan del treceavo o catorceavo mes, el que sea mas próximo, utilizando el mismo procedimiento del numeral 4.
6. Queda entendido que en caso de que el contrato de trabajo del trabajador finalice por cualquiera que sea la causa, este así mismo autoriza la respectiva deducción de su liquidación correspondiente.

### SERVICIO MÉDICO EN LAS PLANTAS

#### CLÁUSULA N° 43

La Empresa mantendrá según las jornadas de trabajo incluyendo sábados y horas extras, servicio médico, el cual contará con una clínica debidamente acondicionada más un médico y una enfermera.

### VIGENCIA DE CONTRATO COLECTIVO

#### CLÁUSULA N° 44

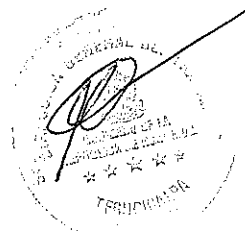
El presente contrato colectivo de condiciones de trabajo tendrá una vigencia de Tres (3) años contados a partir del **1 de Enero del año 2020** con fecha de vencimiento el 31 de Diciembre del año 2022, **EL SINDICATO** presentará el segundo pliego de peticiones para negociación del segundo contrato colectivo de condiciones de trabajo, en el mes de Junio del año 2022. Las negociaciones del segundo contrato colectivo de condiciones de trabajo iniciarán en el mes de Julio del año 2022, es entendido que el segundo contrato colectivo de condiciones de trabajo la vigencia será a partir del 1 de Enero del año 2023.


En fe de lo cual, se suscribe la presente Acta, en cuadruplicado, en el lugar y fecha arriba indicados.

#### POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA EMPRESARIAL:

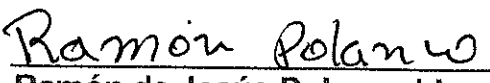


  
Gilliam Aida Granillo Caraccioli

  
Ernesto Guevara Pineda



  
\_\_\_\_\_  
German Reyes  
\_\_\_\_\_  
Marielena Ulloa de Pineda  
\_\_\_\_\_  
Mario César Acevedo Mejía

**POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL:**

  
\_\_\_\_\_  
Gerson Aaron Romero Osorto  
\_\_\_\_\_  
Junior Edgardo Cruz  
\_\_\_\_\_  
Ramón de Jesús Polanco Licona  
\_\_\_\_\_  
William Márquez Hernández  
\_\_\_\_\_  
Marco Antonio García  
\_\_\_\_\_  
José Gabriel Peralta Reyes

**POR LA CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT):**

  
\_\_\_\_\_  
Evangelina Argueta  
\_\_\_\_\_  
Erika Pineda