

CERTIFICACION

El Infrascrito Oficial Mayor de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA: que a los folios 34 a 59 del Expediente de aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la "EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA", del domicilio de Tegucigalpa, Distrito Central, aparece la resolución que literalmente dice: "PODER EJECUTIVO.—SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. — Tegucigalpa, Distrito Central, seis de Septiembre de mil novecientos sesenta y tres. Visto el Proyecto de Reglamento de Trabajo, que con fecha primero de abril de mil novecientos sesenta y tres, presentó ante este Despacho el señor Luis Bográn ortín, mayor de edad, casado, Ingeniero y vecino de este Distrito Central, en su carácter de Gerente de la "EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" de este domicilio, solicitando sea aprobado por esta Secretaría de Estado: RESULTA: que por auto de igual fecha se admitió la solicitud presentada, ordenándose hacer entrega de copia del Proyecto

Chico

de Reglamento de Trabajo de la "Empresa Nacional de Energía Eléctrica" a los trabajadores de la misma por medio de un Inspector de Trabajo, y para que éste a la vez los requiriera a fin de que, dentro del plazo de quince días, expusieron por escrito ante este Despacho por medio de los representantes que al efecto designaran, lo que tuvieron a bien en relación al Proyecto de Reglamento de Trabajo presentado:

RESULTA: que con fecha cuatro de abril de mil novecientos sesenta y tres, el Inspector designado al efecto por la Inspección General del Trabajo, rindió informe de que en esa misma fecha hizo entrega de la copia del Proyecto de Reglamento de Trabajo de la "Empresa Nacional de Energía Eléctrica" al señor Pablo Bernardes Sandoval, quien fué designado por sus compañeros de labores para que lo recibiera y a quien se le requirió, en la forma a que se refiere el resulta anterior;

RESULTA: que con fecha veintidós de agosto de mil novecientos sesenta y tres, compareció por escrito ante este Despacho el señor Pablo Bernardes S., presentando algunas modificaciones al Proyecto de Reglamento de Trabajo presentado por la parte empresaria;

RESULTA: que por auto de fecha veintidós de abril de mil novecientos sesenta y tres, se ordenó dar traslado de la copia de las objeciones presentadas por los trabajadores, a la parte empresaria por medio de la Inspección General de Trabajo, y que esta a la vez los requiriera a fin de que dentro del plazo de diez días expusieran por escrito ante este Despacho, lo que tuvieron a bien en relación a las objeciones presentadas por los trabajadores de la empresa;

RESULTA: que con fecha veinticuatro de abril del mismo año, el Inspector de Trabajo designado por la Inspección General de Trabajo para hacer la entrega de la copia de objeciones a la parte empresaria, puso constancia de que en esa misma fecha, había entregado la copia mencionada al señor Gerente de la empresa Ingeniero Luis Bográn Fortín;

RESULTA: que con fecha seis de mayo de mil novecientos sesenta y tres, el señor Williams Wildt Yates, Asistente del Gerente de la empresa, compareció por escrito ante este Despacho, solicitando ampliación al término que se les había concedido, para

contestar las objeciones presentadas por los trabajadores;

RESULTA: que mediante Oficio número 1452 de fecha seis de mayo de mil novecientos sesenta y tres, les fue concedida la ampliación hasta por die días más a la parte empresaria;

RESULTA: que con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y tres, el Encargado de los Reglamentos de Trabajo, creyó oportuno citar en legal forma a los representantes de la parte empresaria y a los de los trabajadores, para ponerles de manifiesto que debido a la intransigencia de ambas partes, el Reglamento de Trabajo de dicha empresa no podría ser aprobado y que lo mejor para concluir con dicha aprobación, sería que presentaran un Proyecto de Reglamento de Trabajo de Comisión Mixta, es decir elaborado por ambas partes;

RESULTA: que con fecha catorce de agosto de mil novecientos sesenta y tres, los señores Saturnino Vidaurreta, Jefe del Departamento del Personal, René Alfredo Pinto A., Jefe de División Territorial del Centro y Edgardo Becerra A., Asesor Jurídico, en representación de la empresa y Julio C. Villalta, Secretario de Actas y Co-

rrespondencia; Oscar David Avila B., Secretario de Conflictos y Héctor Sosa, Secretario de Cultura y Propaganda del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, presentaron el Proyecto de Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, solicitando sea aprobado, por esta Secretaría de Estado;

CONSIDERANDO: que los Reglamentos de Trabajo son el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio;

CONSIDERANDO: que está obligado a tener un Reglamento de Trabajo todo patrono que ocupe más de diez trabajadores de carácter permanente en empresas industriales;

CONSIDERANDO: que los Reglamentos de Trabajo deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social; que dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados por medio de los representantes que al efecto designen; y que en el presente caso de autos se han cumplido los requisitos legales;

POR TANTO: el Presidente de la Repú-

blica, en aplicación de los Artículos 205 atribución 35ª y 207 de la Constitución de la República; 88 del Código de Procedimientos Administrativos; en relación al Art. 9º, atribución 6º del Decreto-Ley número 8 de 24 de diciembre de 1954; 1º, 2º, párrafo 1º, 17, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94 y 591 del Código de Trabajo. APRUEBA: el Reglamento de Trabajo de la "Empresa Nacional de Energía Eléctrica", en la siguiente forma:

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA

-CAPITULO I-

Disposiciones Generales.

ARTICULO 1º—El presente Reglamento de Trabajo contiene el conjunto de normas obligatorias que determinen las condiciones a que deben sujetarse la Empresa Nacional de Energía Eléctrica y sus trabajadores o empleados en la prestación de servicios.

ARTICULO 2º—La Administración inmediata de la Empresa estará ejercida por un Gerente, responsable ante la Junta Directiva del funcionamiento correcto y eficiente de la misma y será el superior jerárquico

del personal; un Auditor Interno, responsable también ante la Junta Directiva; los Asistentes de la Gerencia, y los Departamentos que funcionan en el presente, los cuales, obedeciendo a las necesidades de la empresa pueden restringirse o aumentarse, haciendo constar que en la actualidad los aludidos departamentos son en número de nuevo, a saber: a) Departamento de Contabilidad; b) Departamento de Tesorería; c) Departamento de Personal; d) Departamento Legal; e) Departamento Técnico; f) Departamento de Generación y Transmisión; g) Departamento de Distribución; h) Departamento Electrificación Regional; i) Departamento de Servicio Interno.

Todos estos Departamentos tendrán sus respectivas divisiones y subdivisiones o secciones, que sea menester, de conformidad con el Organograma con que opera la Empresa.

-CAPITULO II-

De la Admisión

ARTICULO 3º—La selección del personal al servicio de la ENEE se hará por el sistema de méritos. Los requisitos y condiciones que deberán llenar los aspirantes, lo

mismo que las normas a que se ajustarán las pruebas de admisión, serán determinadas exclusivamente por la Empresa y su resolución no dará lugar a reclamos.

ARTICULO 4º.—Los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la Empresa, deberán llenar un formulario de solicitud de empleo que proporcionará la misma.

El aspirante, además de acreditar los requisitos de capacidad, deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Tarjeta de Identidad;
- b) Constancia de pago o de exención del Impuesto Sobre la Renta;
- c) Certificados de buena conducta, a satisfacción de la Empresa y de carecer de antecedentes penales.
- d) Certificados de salud;
- e) Otorgar caución en los casos que se requiera.

ARTICULO 5º.—No serán admitidos como empleados de la Empresa:

- a) Las personas que se hallen privadas de sus derechos civiles;
- b) En un mismo Departamento, los hijos, padres, hermanos y cónyuges de empleados que actualmente trabajen en la Empresa;

- c) Los que hayan sido condenados por delitos que impliquen falta de probidad;
- d) Los de conducta notoriamente indecorosa;
- e) Los funcionarios o empleados públicos, excepto los de carácter docente o consultivo, pero éstos últimos necesitan de la autorización expresa de la Junta Directiva de la Empresa.

—CAPITULO III—

Período de Prueba

ARTICULO 6º.—Los primeros sesenta (60) días se consideran como la etapa inicial del contrato de trabajo y constituye el período de prueba el cual tiene por objeto, por parte de la Empresa, conocer las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba será remunerado y, si al finalizar, ninguna de las partes manifiesta el deseo de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Esto se en-

tiende, aunque hubiesen resultado favorables al trabajador las pruebas de que se trata en el Artículo 3º

ARTICULO 7º.—El período de prueba se presume, sin que sea necesario hacerlo constar por escrito.

Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones, a excepción del pre-aviso y de la indemnización por despido.

CAPITULO IV—

Del Contrato de Trabajo

ARTICULO 8º.—Concluido el período de prueba, en caso de que el trabajador sea aceptado, debe suscribir, conjuntamente con el representante autorizado de la Empresa, por duplicado, un contrato de trabajo, salvo los casos de excepción legal o reglamentaria.

ARTICULO 9º.—El contrato escrito de trabajo contendrá las siguientes cláusulas:

- a) Nombre, apellidos, edad, sexo, estado civil, Profesión u Oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes; número, lugar y fecha de la expedición de la Tarjeta de Identidad de los mismos, y cuando no estuviere obligado

a tenela, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobará la identidad por medio de dos testigos idoneos que también firmarán el contrato.

- b) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en grado práctico, las características y las condiciones del contrato.
- e) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado y la fecha en que se iniciará el contrato, cuando la relación del trabajo haya procedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar también la fecha en que el trabajador inició la prestación de sus servicios a la Empresa.
- d) El tiempo de la jornada de trabajo, y el horario a que deberá sujetarse el trabajador.
- e) El salario o sueldo que devengará el empleado o trabajador y especificación de la unidad, con base en la cual se computará el mismo.
- f) Nombres y apellidos de las personas que dependen económicamente del trabajador o empleado.

- g) Cualesquiera otras estipulaciones en que convengan las partes.
- h) Lugar y fecha de la celebración del contrato.
- i) Firma de los contratantes o la huella digital del trabajador cuando éste no su-
n'era o no pudiese firmar.
- j) El lugar o lugares donde haya de efectuarse el trabajo.

La omisión o inexactitud de cualquiera de los requisitos establecidos en este Artículo, no invalidará el contrato, dando lugar únicamente a su rectificación.

ARTICULO 10.—La Empresa se reserva el derecho de contratar trabajadores accidentales o transitorios; asimismo, la facultad de celebrar contratos de aprendizaje; en cuyos casos las partes se someterán a las disposiciones laborales respectivas.

—CAPITULO V—

Horarios de Trabajo

ARTICULO 11.—Los servicios de los trabajadores y empleados serán prestados en los lugares y oficinas que la Empresa designe. Los empleados de oficina estarán sometidos al régimen de rotación que la Ins-

titución considere conveniente para el mejor servicio, siempre que no se les rebaje la categoría ni el salario.

El transporte de los empleados o trabajadores que sean trasladados a localidades distintas de la de su residencia habitual, será costeadado por la Empresa, además, podrá concedérseles un sobresueldo, cuando en el lugar a que fueren trasladados la vida sea más cara e insalubre, cuyo monto y condiciones serán fijados por la Gerencia; siendo entendido que cuando el empleado o trabajador sea reintegrado al lugar en que prestaba originalmente sus servicios o haya desaparecido la causa que le dió origen, el sobresueldo será suprimido.

ARTICULO 12.—El tiempo laborable se distribuirá en tal forma que permita a los trabajadores o empleados el reposo del sábado por la tarde y del domingo completo, pero la Gerencia puede fijar horarios especiales para aquel personal que por la naturaleza del trabajo éste tenga que ser realizado fuera de los días y horas reglamentarias.

ARTICULO 13.—Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); y nocturno el

que realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.).

Jornada mixta es la que comprende período de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno, abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se computará como jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana.

ARTICULO 14.—La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas de salario o sueldo.

La jornada ordinaria nocturna no puede exceder de seis horas diarias y de treinta y seis a la semana.

Las horas de entrada a las jornadas ordinarias de trabajo, serán los siguientes:

OFICINISTAS:

Lunes a Viernes: de 8:00 a. m. a 12 m. y
de 2:00 p. m. a 5 p. m.

Sábado: de 8:00 a. m. a 12 m.

RESTO DEL PERSONAL:

Lunes a Viernes: de 7:00 a. m. a 12 m. y
de 2:00 p. m. a 5 p. m.

Sábado: de 8:00 a. m. a 12 m.

ARTICULO 15.—Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los siguientes trabajadores o empleados:

- Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- Los que realicen funciones de simple vigilancia, cuando residan en el sitio en que presten el servicio.

Sin embargo, los mencionados trabajadores o empleados no estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en sus labores, y tendrán derecho, dentro de la jornada, a un descanso mínimo de hora y media que puede fraccionarse en períodos no menores de treinta minutos.

ARTICULO 16.—En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

ARTICULO 17.—El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

Con igual recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno de la jornada mixta.

ARTICULO 18.—Jornada extraordinaria es el trabajo que se ejecuta fuera de los límites anteriormente expresados en este Reglamento, la cual será remunerada así:

- a) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en el período diurno.
- b) Con cien por ciento (100%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en período nocturno;
- c) Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

ARTICULO 19.—La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, establecimientos máquinas o instalaciones, o por necesidad de la continuidad del servicio público que presta la ENEE, y que sin evidente perjuicio no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que las están efectuando.

También queda prohibida la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro veces a la semana.

ARTICULO 20.—No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador o empleado las ocupe en subsanar los errores solo a él imputables, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 21.—El pago de las jornadas extraordinarias de trabajo deberá verificarse en la fecha en que corresponde pagar el salario ordinario correspondiente al período en que hubieran sido ejecutadas las labores extraordinarias.

ARTICULO 22.—Para autorizar el trabajo en horas extraordinarias, es preciso la recomendación expresa del respectivo Jefe de Departamento, o Sección, sujeta a la aprobación de la Gerencia.

CAPITULO VI

Descansos

ARTICULO 23.—La facultad conferida a la Gerencia, en el Artículo 12, de este Reglamento, para otorgar al trabajador otro día de descanso que no sea el domingo, sólo es procedente en los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de

- realizar los trabajos cuya ejecución no sea posible postergar o interrumpir;
- b) Porque el carácter técnico o práctico de los trabajos requiera su continuidad.
 - c) Porque la interrupción de los trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o la salubridad pública.

Esta disposición es aplicable también cuando se habilite como laborable un día feriado o de fiesta nacional. En todo caso puede quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

ARTICULO 24.—La Empresa pagará a los trabajadores los días de fiesta nacional, que a la fecha son los siguientes: 1º de enero, 14 de abril, 1º de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo, el Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa.

Cuando coincidan dos días feriados en una misma fecha, se entenderá cumplida la obligación, pagándose a los trabajadores el salario de un solo día.

ARTICULO 25.—Cuando por disposición de la Gerencia se trabajaren los días de descanso o de fiesta nacional, se remunera:

rá dicha labor con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del día de descanso que debe concederse. En estos casos el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas (12) por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 26.—Los trabajadores o empleados de la Empresa tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión será la siguiente:

- a) Después de un año de servicios continuos, diez (10) días laborables consecutivos;
- b) Después de dos años de servicios continuos, doce (12) días laborables consecutivos;
- c) Después de tres años de servicios continuos, quince (15) días laborables consecutivos;
- d) Después de cuatro años de servicios continuos, veinte (20) días laborables consecutivos;

e) Después de cinco años de servicios continuos, un (1) mes calendario.

ARTICULO 27.—La época de las vacaciones la señalará la Empresa dentro de los tres meses siguientes, como máximo, a la fecha en que se tiene derecho a ellas. La Empresa dará a conocer al trabajador, o empleado, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que se comenzarán sus vacaciones, y las sumas que debe recibir el trabajador por concepto de vacaciones le serán liquidadas y pagadas por lo menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que comenzará a disfrutar de ellas.

ARTICULO 28.—El señalamiento de las vacaciones de los empleados o trabajadores se hará en forma tal que no entorpezca el trabajo ordinario de la Empresa, y de tal manera que se puedan mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal, de cada Departamento que cuente con más de cinco empleados o trabajadores. Si tuviera menos de este número, se distribuirá de tal manera que no haya más de un empleado o trabajador gozando de vacaciones cada vez.

El trabajador que sustituya a otro, que devengue mayor salario, ya sea por ausen-

cia personal o por vacaciones, gozará del mismo salario que devenga el primero.

ARTICULO 29.—El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

ARTICULO 30.—Las vacaciones no pueden compensarse en dinero, salvo el caso del artículo anterior. Tampoco son acumulables, a menos que se trate de trabajadores, o empleados que ejecutan labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten su reemplazo; en tales casos, la acumulación podrá hacerse hasta por dos años.

ARTICULO 31.—Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su periodo de vacaciones, pero la Empresa, por urgente necesidad, podrá requerirlos a suspenderlas y

reintegrarse a sus trabajos, sin que pierdan el derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán por cuenta de la empresa.

CAPITULO VII

De los Permisos Especiales

ARTICULO 32.— Los trabajadores o empleados de la Empresa podrán faltar a su trabajo con derecho a recibir salario, avisando de algún modo siempre que la ausencia sea por el motivo que se expresa a continuación y que obedezca a alguno de los motivos que se enumeran; PRIMERO: por tiempo que no exceda de dos días en cada mes calendario por grave calamidad doméstica, como en caso de muerte de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, cónyuges o compañeros de hogar del trabajador o empleado; gravedad de los mismos o parto de la esposa o compañera; SEGUNDO: por igual número de días cuando tenga que desempeñar comisiones inherentes a la organización o asistir al entierro de sus compañeros. En estos casos, los permisos pueden reducirse de modo que el número de

las personas que se ausenten, no llegue a perjudicar el funcionamiento de la Empresa.

Asimismo el Gerente puede conceder permisos para que los trabajadores que estudian puedan asistir a sus clases, entendiéndose que dichos permisos podrán ser suspendidos temporalmente, a juicio de la Gerencia, cuando así lo requieran los intereses de la Empresa.

ARTICULO 33.— La Empresa tendrá obligación de conceder licencia, sin goce de sueldo, a los trabajadores cuando tengan que desempeñar una comisión sindical de carácter permanente o cargo público de elección popular, conservando éstos todos los derechos de sus respectivos contratos, toda vez que regresen a sus labores dentro del término de dos años.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos.

ARTICULO 34.— El trabajador que fuere designado para representar al país en conferencias o Congresos Internacionales relacionados con el trabajo, aprobados por el Ministerio respectivo, tendrá derecho a seguir devengando su sueldo durante el tiempo que requiera la representación. En caso

de representación en conclave, de esta naturaleza, en el interior del país, el período de goce de sueldo puede reducirlo la Empresa a diez días, y en el exterior a veinte días.

El sueldo devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado en las vacaciones a que tiene derecho el empleado o trabajador.

ARTICULO 35.—El trabajador o empleado, a solicitud del Gerente, está obligado en los casos de las licencias expresadas a justificar el motivo alegado y resultando falso, será sancionado en la forma correspondiente, es decir, con suspensión o terminación del contrato.

CAPITULO VIII

De las Licencias por Enfermedad

ARTICULO 36.—El trabajador o empleado que contraiga una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidente de trabajo, que lo imposibilitare para asistir a sus labores, le avisará a su jefe inmediato o dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad, debiendo el jefe respectivo dar cuenta a la Gerencia y al Departamento de Personal.

Si para la curación o convalecencia se requieren más de tres (3) días, se solicitará licencia por escrito, acompañándola de un certificado médico que contenga el diagnóstico, la circunstancia de que ella impide al empleado o trabajador el desempeño de sus labores y el tiempo en que puede retornar a ellas cuando esto sea posible.

ARTICULO 37.—La Empresa puede garantizarse en cualquier momento sobre la veracidad de la enfermedad o de los motivos por los cuales el empleado o trabajador ha solicitado permiso, teniendo derecho a que un médico de su escogencia examine al enfermo.

ARTICULO 38.—Si el trabajador o empleado es víctima de una enfermedad, que no sea profesional ni causada por accidente de trabajo, tiene derecho a la correspondiente suspensión de su contrato de trabajo hasta por seis (6) meses, pasados los cuales la Empresa puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

ARTICULO 39.—Comprobada una enfermedad de la especie expresada en los artículos anteriores, y que no se halle prote-

gido por la ley del Seguro Social, se aplicarán las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses, ni mayor de seis (6) meses se lo pagará al trabajador medio salario durante un mes.
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de nueve (9) meses se le pagará al trabajador medio salario durante dos meses.
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve (9) meses, se le pagará al trabajador medio salario durante tres (3) meses, y
- d) Después de un trabajo continuo mayor de cinco años, se le pagará al trabajador treinta días de salario por cada año de servicio.

CAPITULO IX

Del Salario

ARTICULO 40.—El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones legales.

ARTICULO 41.—El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (mes, semana, días y hora);
- b) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo).

ARTICULO 42.—Los plazos para el pago nunca podrán ser mayores de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales o de oficina.

ARTICULO 43.—Los sueldos o salarios deben pagarse en el lugar en donde el trabajador o empleado preste sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de él.

Los pagos quincenales se verificarán los días quince y treinta y a más tardar dos días después, y si éste fuere feriado, el día inmediato laboral anterior.

ARTICULO 44.—El pago de los trabajos por obra, si estuvieren concluidos se sujetará a la regla establecida en el Artículo 49 de este Reglamento; en caso contrario en cada período, semanal o mensual, según se trate de trabajadores manuales o intelectuales, se pagará una suma equivalente al trabajo realizado, pudiendo retenerse como garantía una cantidad que no exceda de la tercera parte de la suma.

ARTICULO 45.—Las únicas deducciones que pueden hacerse de los salarios son las ordenadas por autoridad competente y las que la ley permita. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

1.—Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;

2.—Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

Cuando concurren dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1º y 2º de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los por-

centajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

CAPITULO X

Disposiciones Disciplinarias

ARTICULO 46.—Fuera de los casos que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, la Empresa está facultada para imponer disciplinariamente las siguientes sanciones: Amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión sin goce de sueldo.

ARTICULO 47.—Dichas sanciones se aplicarán así:

a) La impuntualidad en la entrada o salida antes de la hora fijada será sancionada dentro de cada año en la forma siguiente:

1.—Por la segunda vez con amonestación verbal del jefe de la Sección correspondiente.

2.—Por la tercera vez con amonestación verbal del Jefe de Personal.

3.—Por la cuarta vez con amonestación por escrito del jefe del Personal.

4.—La quinta vez con suspensión por tres (3) días sin goce de sueldo.

5.—La sexta vez con suspensión durante una semana sin goce de sueldo.

Si a partir de estas medidas no mejorare

la puntualidad, habrá motivo justificado para la terminación del contrato.

Las llegadas tardías y, las salidas prematuras superiores a treinta (30) minutos se considerarán ausencias para el efecto de las sanciones que a continuación se expresan:

b) Las ausencias injustificadas que se produzcan en días alternos dentro de treinta (30) días, serán sancionadas:

- 1.—La primera vez, con amonestación por escrito del jefe del Personal;
- 2.—La segunda vez, con suspensión por cuatro (4) días, sin goce de sueldo.
- 3.—La tercera vez, con suspensión por ocho (8) días, sin goce de sueldo.

Para que las ausencias sin motivo justificado ni permiso en la Empresa, sean causa de despido sin responsabilidad para ésta, es necesario que se realicen por dos (2) días hábiles completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un mes.

La puntualidad y asistencia serán controladas con la tarjeta que debe marcar todo empleado o trabajador.

(c) El incumplimiento o infracción de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales, por parte del trabajador, según

su importancia, serán sancionadas así:

- 1.—Amonestación oral que la hará el jefe de la Sección o del Departamento, quienes deberán de informar al jefe de Departamento de Personal.
- 2.—Amonestación escrita que la hará el jefe de Personal.
- 3.—Suspensión, sin goce de sueldo, que la acordará la Gerencia.

ARTICULO 48.—Cuando se apliquen como sanciones la amonestación por escrito, y la suspensión sin goce de sueldo, se dejará constancia de ellas, a fin de tomarlas en cuenta para los ascensos en el escalafón.

En tales casos para aplicar dichas sanciones deberá oírse previamente al trabajador y a los compañeros que designe, debiendo intervenir, además, el delegado del Sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajadores; además debe informarse inmediatamente a la Inspectoría del Trabajo:

ARTICULO 49.—La Empresa establecerá un escalafón que rija los ascensos y demás cambios del personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador o empleado; y en igual-

dad de condiciones, su antigüedad dentro de la Empresa.

La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos de trabajadores y patronos y cuando no se lograra acuerdo, intervendrá el Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 50.—Queda prohibido a la Empresa descontar suma alguna a sus empleados y trabajadores en concepto de multa, cualquiera que sea la causa de la infracción.

CAPITULO XI

Servicio y Control Médicos

ARTICULO 51.—En caso de enfermedades profesionales o de accidente de trabajo, la Empresa se sujeta a lo que disponen la Ley del Seguro Social y el Código de Trabajo sobre la atención médica que corresponda a sus trabajadores.

ARTICULO 52.—Todo empleado o trabajador está obligado a someterse a los exámenes médicos y de laboratorio cuando la Empresa lo indique, pero corren a cargo de ésta los gastos por tales servicios.

Asimismo, los empleados o trabajadores deben acatar las medidas profilácticas que

dicten las autoridades respectivas, a fin de provenir enfermedades.

ARTICULO 53.—Es obligación de la Empresa mantener en el local de trabajo un botiquín para atención de primeros auxilios a los accidentados; dichos botiquines estarán colocados preferentemente en aquellas secciones que por el carácter de su trabajo tengan necesidad de ellos.

ARTICULO 54.—Cuando un accidente ocurriere a un trabajador o empleado, la víctima del accidente será trasladada a la población, hospital, o localidad más cercanos en donde pueda atenderse eficientemente su tratamiento, por cuenta de la Empresa, incluyendo su traslado.

CAPITULO XII

Prescripciones de Orden y Seguridad

ARTICULO 54.—Todas las personas que presten servicio de cualquier naturaleza en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, están obligadas a observar buena conducta y modales correctos, tanto en las relaciones entre sí, como en las que sostengan con el público por razón de sus empleos o trabajos, atendiendo diligentemente las gestiones que realicen los interesados, sin distraer su

tiempo en ocupaciones ajenas a sus cargos.

ARTICULO 55.—La Empresa se obliga a suministrar y acondicionar equipos y locales de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores o empleados; comprometiéndose, desde ahora, a sujetarse a los Reglamentos que el Poder Ejecutivo emita sobre la materia.

ARTICULO 56.—La Empresa tomará medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores o empleados, obligándose a prohibir la introducción, venta y uso de drogas heroicas o de bebidas embriagantes; impidiendo que en los mismos locales de trabajo se pueda comer o dormir; limitando a cincuenta (50) kilogramos el peso de los bultos que carguen los trabajadores y usando para la movilización de bultos más pesados, aparatos o medios mecánicos.

ARTICULO 57.—Por otra parte, los trabajadores o empleados deben abstenerse de concurrir a su trabajo bajo la influencia de drogas heroicas o de bebidas embriagantes; deben comunicar a sus jefes inmediatos las observaciones para evitar daños a los intereses de la empresa o a la vida de sus compañeros, cuando encontraren algo que pu-

diera ocasionarlos; abstenerse de poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y demás personas.

ARTICULO 58.—Como medida especial de seguridad los trabajadores o empleados de la Empresa deben someterse a los exámenes correspondientes, para establecer si padecen de alguna enfermedad contagiosa o de trastorno mental que ponga en peligro a sus compañeros o a los intereses de la Empresa.

ARTICULO 59.—Con el fin de vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidos en el presente capítulo, la Empresa se compromete a permitir y facilitar la inspección de los locales, por parte de las autoridades de Trabajo y Sanitarias.

CAPITULO XIII

Medidas para evitar Accidentes de Trabajo

ARTICULO 60.—Con el fin de precaver los accidentes de trabajo, la Empresa, de acuerdo con los trabajadores, procederá a la creación de una Comisión de Seguridad en cada Departamento.

ARTICULO 61.—Para prevenir cualquier accidente, sólo será permitido el manejo de

las máquinas a aquellas personas que conozcan debidamente su funcionamiento. Se prohíbe la limpieza o reparación de máquina mientras se hallen en movimiento, además para realizar tales operaciones se colocará una señal o rótulo que haga saber que se está limpiando o reparando.

ARTICULO 62.—Cualquier trabajador que observare en las máquinas o equipo a su cargo algún defecto que ponga en peligro su seguridad o la de sus compañeros o que sea capaz de causar algún perjuicio, tomará las medidas preventivas del caso de acuerdo con las mejores prácticas vigentes, en la Empresa, haciéndolo del conocimiento inmediato de su superior y, en caso de que no se adopten las medidas apropiadas, lo hará saber a la respectiva Comisión de Seguridad.

ARTICULO 63.—La Empresa proporcionará a los trabajadores del Departamento de Distribución Eléctrica, que lo precisen en el desempeño de sus funciones, fajas de seguridad, guantes, cascos y demás equipo de protección.

CAPITULO XIV

Orden Jerárquico

ARTICULO 64.—En el funcionamiento

de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica se observará el siguiente orden jerárquico:

- 1.—La Junta Directiva, cuyas funciones están señaladas en la ley Constitutiva de la Empresa.
- 2.—Gerente y Representante Legal.
- 3.—Auditor Interno.
- 4.—Asistentes del Gerente.
- 5.—Jefes de Departamento.
- 6.—Jefes de División.
- 7.—Jefes de Sub-División o Sección.
- 8.—Capataces o Jefes de Cuadrillas.
- 9.—Operarios.
- 10.—Vigilantes.
- 11.—Peones.

CAPITULO XV

Peticiones y Reclamos

ARTICULO 65.—Las peticiones de mejoramiento, sugerencias o reclamos de carácter general deben ser presentadas por los empleados o trabajadores al Gerente de la Empresa, por intermedio de los respectivos Jefes de Departamento, siempre por escrito.

Dichos jefes tramitarán estos asuntos a la mayor brevedad posible, agregando su pro-

pio informe para mejor conocimiento del problema.

El Gerente resolverá el caso si fuere de su competencia, procurando hacerlo dentro de un plazo de quince (15) días cuando se trate de asuntos individuales; y en un término de treinta (30) días cuando los conflictos sean de carácter colectivo. Si el caso excede de su competencia, lo llevará a conocimiento de la Junta Directiva.

Los casos de gran urgencia, excepcionalmente, pueden presentarse en forma verbal y dictarse una resolución inmediata, aunque sea con carácter provisional.

Los conflictos que surgieren entre trabajadores o empleados de un mismo departamento, los solucionará el jefe respectivo, y si los reclamos se motivaren entre trabajadores o empleados de diferentes Departamentos, serán resueltos por el Jefe de Personal, si tales reclamos no tienen carácter general, en caso contrario pasarán a la consideración de la Gerencia.

Cualquier resolución de las mencionadas que dictaren los Jefes, será comunicada a la Gerencia.

CAPITULO XVI

Disposiciones para Mayor Regularidad en el Trabajo Obligaciones de la Empresa

ARTICULO 65.—Además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos, en las leyes de previsión social, y en otros artículos de este Reglamento, son obligaciones de la Empresa:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o establecidos en el presente Reglamento, o en su defecto, por la costumbre.
- 2) Proporcionar, oportunamente, a los trabajadores o empleados, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser adecuados.
- 3) Guardar a los trabajadores o empleados la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra y de obra y de actos que pudieren afectar su dignidad.
- 4) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores o empleados con motivo del trabajo o a con-

secuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en las labores que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñan.

5) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono.

6) Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de estas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando.

PROHIBICIONES A LA EMPRESA

ARTICULO 67.—Además de las contenidas en el Código del Trabajo, en sus reglamentos, en otros artículos del presente Reglamento, se prohíbe a la Empresa:

- 1) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores o empleados a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.
- 2) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores o empleados.
- 3) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de co-

locación a los trabajadores o empleados, o afectar su reputación.

- 4) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente, restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o que ofenda la dignidad de ellos.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS O TRABAJADORES

ARTICULO 68.—Además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus Reglamentos, en las leyes de previsión social y en otros artículos de este Reglamento, son obligaciones de los trabajadores o empleados:

- 1) Realizar personalmente la labor en los terminos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan sus superiores, según el orden jerárquico establecido.
- 2) Ejecutar los trabajos con la mayor eficiencia, cuidado y esmero.
- 3) Integrar las comisiones que establecen las leyes y reglamentos de Trabajo, salvo excusa debidamente justificada.

en relación
ajoto

ojo

- 4) Restituir a la Empresa los materiales usados y conservar los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se efectúa por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad de tales objetos.
- 5) Guardar escrupulosamente los secretos sobre asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Empresa.

PROHIBICIONES A LOS
TRABAJADORES O EMPLEADOS

ARTICULO 69.—Además de las prohibiciones contenidas en el Código del Trabajo, en sus reglamentos, y en otros artículos de este Reglamento, se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa o sin permiso del patrono.
- * 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga.
- 3) Portar armas de cualquier clase durante

las horas de labor, salvo en casos que circunstancias especiales lo exijan o que se trate de instrumentos que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.

- (4) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender injustificadamente las labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 5) Coartar la libertad para trabajar o dejar de trabajar; o para afiliarse o no a un Sindicato o para permanecer en él o retirarse.
- 6) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa, para objeto distinto de aquel a que está normalmente destinado.
- * 7) Marcar la tarjeta de puntualidad o asistencia de cualquier compañero de trabajo.

CAPITULO XVII

Disposiciones Generales

ARTICULO 70.—Todo trabajador o empleado que preste servicios en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, acepta tácita-

tamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente Reglamento.

ARTICULO 71.—En los casos no previstos en el presente Reglamento se aplicará lo que disponen sobre la materia, la Constitución de la República, el Código del Trabajo, sus Reglamentos y demás Leyes de Trabajo y previsión social.

ARTICULO 72.—Quedan derogadas las disposiciones, circulares, ordenanzas, etc., emitidas por la Empresa, que contraríen este Reglamento.

ARTICULO 73.—La Empresa se obliga a colocar este Reglamento en varios sitios visibles de los centros de trabajo, para mayor información de los trabajadores o empleados.

ARTICULO 74.—La Empresa estudiará y preparará un Plan de Retiro que será reglamentado en su oportunidad, cuyos beneficios abarcarán a empleados y trabajadores sin excepción.

ARTICULO 75.—El presente Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, entrará en vigor el día en que su aprobación sea comunicada legalmente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo entendido que sus re-

formas o derogación se sujetarán a los mismos trámites seguidos para la aprobación general.

Extiéndanse copias certificadas de esta resolución a los peticionarios.

COMUNIQUESE:

**EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPUBLICA,**

f) R. VILLEDA MORALES

**EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL,**

f) AMADO H. NUÑEZ V.

(Es copia fiel de su original)

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa,
Distrito Central, a los veinte días del mes
de septiembre de mil novecientos sesenta y
tres.

ANGEL LEVY CASTILLO
Oficial Mayor del Ministerio
de Trabajo