REGLAMENTO DE ESCALAFON
DE LA
EMPRESA NACIONAL PORTUARIA

REPUBLICA DE HONDURAS

Cláusula No. 55
del Quinto Contrato Colectivo de Condiciones
de Trabajo
1985 - 1987

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 El presente Reglamento de Escalafón constituye el conjunto de normas y procedimientos obligatorios que rigen los ascensos, descensos, reclasificaciones, traslados y otros cambios de personal que la Empresa Nacional Portuaria, a quien en lo sucesivo se denominará la Empresa, puede realizar en su condición de patrono con sus trabajadores reconocidos, en todas las dependencias bajo su jurisdicción, administración y control.

Art. 2 Las disposiciones del presente Reglamentos se establecen en base al Artículo 95, numeral 22 del Código de Trabajo.

Art. 3 Para cumplir con su objetivo y por razón de los servicios que se presten en el presente o en el futuro, la Empresa en aplicación de normas reguladas por las técnicas de administración de personal, podrá realizar los cambios que estime necesarios los que no podrán consignar disposiciones que menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores.

Art. 4 Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Reglamento de Escalafón los trabajadores que desempeñen cargos de dirección confianza y manejo, que se puntualizan en el Código del Trabajo y el Contrato Colectivo.

TITULO II
REGLAMEN I 'O DE ESCALAFON
CAPITULO 1
PUESTO, CATEGORIA Y PLAZA

Art. 5 Puesto es el nombre con que la Empresa identifica un conjunto de asignaciones de trabajo y responsabilidades que se exigen de los servicios de un trabajador reconocido.

Art. 6 Categoría es el nombre con que la Empresa identifica los distintos niveles o grados de los puesto dada una mayor dificultad, responsabilidad y autoridad.

Art. 7 Plaza, es el nombre con que la Empresa conforma la cantidad de trabajadores que pertenecen a cada uno de los puestos.

Art. 8 La creación, modificación o cancelación de una (1) o todas las categorías y plazas es facultad exclusiva de la Empresa como consecuencia de su derecho de libre administración, de conformidad a lo que establece el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo

Art. 9 Plaza vacante es aquella que estando aprobada presupuestariamente un trabajador deja de ocuparla por diversas circunstancias. Las plazas vacantes pueden ser temporales o definitivas.

Art. lO Son Plazas vacantes temporales:

a) Las que resulten de los permisos concedidos a los trabajadores o por las vacaciones que los mismos disfruten de conformidad con la ley y el Contrato Colectivo

b) Las que resulten de incapacidades provocadas por enfermedades y accidentes comunes, hasta por un término de seis (6) meses o por riesgos profesionales hasta por un término de diez y ocho (18) meses, conforme certificado de la Clínica Médica de la Empresa, cuando no esté roto el vínculo contractual;
c) Las ausencias provocadas por medidas disciplinarias tomadas por la Empresa;
d) Las que se producen como consecuencia de los descansos a que tienen derecho las mujeres por causa de embarazo o parto;.
e) Las que resulten por cualquier otra causa que a juicio de la Empresa justifique la ausencia temporal del trabajador.

Art.11 Son plazas vacantes definitivas:

a) Las que resulten al efectuarse el ascenso, descenso y traslado definitivo de un trabajador;
b) Las que resulten por las renuncias voluntarias de los trabajadores;
c) Las que resulten por riesgos profesionales cuando queda roto el vínculo contractual;
d) Las que resulten por despido, dando por terminado el Contrato Individual de Trabajo por parte de la Empresa;

e) Las que son ocasionadas por causa de defunción; **f)** Las que resulten por cualquier otra causa que a juicio de la Empresa provoque la ausencia definitiva del trabajador.

Art. 12 Cuando así lo estime conveniente a sus intereses la Empresa podrá dejar de cubrir las plazas vacantes temporales o definitivas que se presenten. previa justificación de los casos que se presenten.

Art. 13. Plazas nuevas son aquellas que resultan cuando la Empresa decide aumentar en forma definitiva la cantidad de personal asignado a determinada categoría o por la creación de nuevas categorías en la estructura orgánica, todo lo cual está sujeto a regímenes y procedimientos administrativos y presupuestarios.

Art. 14 Categoría nueva es aquella que se produce cuando la empresa decide identificar un tipo de actividad o trabajo con un nombre diferente al de todas las demás categorías existentes hasta ese momento. La creación de una categoría nueva ocasiona en todos los casos la creación de una o más plazas nuevas.

Art. 15 Toda plaza nueva, para que pueda ser cubierta, deberá estar contemplada en el presupuesto.

Capítulo II
ASCENSOS, DESCENSOS, RECLA SIFICACIONES
TRASLADOS Y OTROS
CAMBIOS DE PERSONAL

Art. 16 Ascensos es el acto mediante el cual la Empresa promueve a sus trabajadores reconocidos a ocupar otras categorías dentro de la organización. Los ascensos pueden ser temporales o definitivos. Los primeros se refieren al acto mediante el cual la Empresa promueve a sus trabajadores reconocidos a ocupar otras categorías en forma temporal; y los segundos cuando el ascenso a que se refiere. el párrafo anterior se trate de un movimiento que tenga carácter definitivo

Art. 17 Todo trabajador reconocido por la Empresa tiene derecho a ascender dentro de su especialidad, aptitud y capacidad a la categoría a nivel inmediato superior, cuando la Empresa así lo estime conveniente, pero éste deberá reunir previamente las condiciones y requisitos exigidos por la Empresa.

Art. 18 Las condiciones y requisitos de cada categoría serán determinadas en forma exclusiva por la Empresa como consecuencia de su derecho de libre administración.

Art. 19 Cuando la Empresa estime conveniente cubrir una plaza vacante definitiva, una plaza nueva o una categoría nueva, convocará a oposición por medio de boletines a los trabajadores reconocidos de la superintendencia y/o dependencias donde tal situación se produzca, para que presenten sus solicitudes, las que serán revisadas por la Empresa en el orden que establece e) siguiente procedimiento:

PRIMERO: Las que se reciban de los trabajadores de la dependencia afectada, que ocupen plazas en la categoría inmediata inferior a la que se está sometiendo a oposición.

Queda entendido que la Empresa otorgará permiso con goce de salario dentro del plazo anterior al trabajador a fin de que pueda realizar arreglos de vivienda en caso de que decida efectuar su traslado en compañía de su familia, otorgándole además por una sola vez, tres *(3)* días de viáticos, así como los gastos de transporte para efectuar dicha diligencia. En lo que respecta al trabajador en caso de accidente durante el traslado de da y regreso, la Empresa procederá de conformidad con la ley y el Contrato Colectivo vigente: se exceptúan de esta disposición los trabajadores que desempeñan cargos directivos en el SITRAENP.

Capítulo III
ANTIGUEDAD

Art. 43 La antigüedad es un derecho exclusivo del trabajador, que deberá tomarse en consideración para todo lo relativo a la aplicación de este Reglamento.

Hay dos (2) tipos de antigüedad:

a) Antigüedad de Empresa, y

b) Antigüedad ocupacional

En el caso de ascensos cuando existan igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad ocupacional en el caso de traslados y otros cambios de personal, prevalecerá la antigüedad de Empresa.

Art. 44 La antigüedad de Empresa para todo trabajador reconocido que por primera vez está prestando sus servicios a esta empezará a contar desde el momento en que el trabajador empiece a prestar sus servicios continuos a la Empresa. La antigüedad de Empresa para todo trabajador reconocido que por más de una (1) vez ha prestado sus servicios a la Empresa, pero que dicha relación laboral ha finalizado, empezará a contar desde el momento en que dicho trabajador empiece a prestar nuevamente y en forma continua sus servicios a la Empresa estos datos se consignarán en el respectivo contrato individual de trabajo.

Art. 45 La antigüedad ocupacional para todo trabajador reconocido se contará desde el momento en que el trabajador empiece a prestar sus servicios continuos e indefinidos en cada categoria: en tal sentido la antigüedad ocupacional se rompe usualmente con los ascensos, descensos, y traslados definitivos a categorías diferentes.

Art. 46 Los trabajadores perderán su derecho de antigüedad desde el momento en que cesen en sus funciones por cualquiera de las causas enumeradas en el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 47 El hecho de haber cambiado de una dependencia a otra dentro de la misma Empresa, no será motivo para que el trabajador pierda sus derechos de antigüedad en el Empresa.

Art. 48 El presente Reglamento de Escalafón, contando con la debida aprobación por parte del Consejo Directivo de la Empresa Nacional Portuaria, según Acta No. 481 del 22 de junio de 1987, entra en vigencia a partir del 9 de julio de 1987.