

TRANSCRIPCIÓN

TR.-DGT-RIT-172-2019

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION N°DGT-RIT-172-2019 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los diecinueve días del mes de marzo de dos mil diecinueve .

VISTA: Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación y Registro de la Reforma Total al Reglamento Interno de Trabajo de la **“EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”**, presentada por el Abogado **Gustavo Adolfo Alcántara Guerra**, en su condición de Apoderado Legal de la **“EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”**, del domicilio de la Ciudad de Puerto Cortes, Departamento de Cortes.

CONSIDERANDO: Que en fecha a los siete días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho, se presentó la Solicitud de Aprobación y Registro de la Reforma Total al Reglamento Interno de Trabajo de la **“EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”**, acompañando para tales efectos, el acta de negociación del mismo, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores representada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (SITRAENP)**, contratadas según Código de Trabajo y del empleador suscrita por una comisión mixta de los trabajadores representada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (SITRAENP)**

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Ley, todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez en empresas industriales, está obligado a tener un Reglamento de Trabajo, con el fin de determinar, las normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio de que se trate.

CONSIDERANDO: Que esta Secretaría de Estado, mediante resolución de fecha a los ocho días del mes de marzo del año mil novecientos ochenta y nueve, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa la **“EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”**

CONSIDERANDO: Que es facultad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, aprobar el Registro y las Reformas a los Reglamentos de Trabajo, luego de escuchar a las partes interesadas, por medio los representantes que al efecto designen, tal como ha acontecido en el caso de autos.

CONSIDERANDO: Que se ha escuchado la opinión favorable del Departamento de Reglamentos de Trabajo, en relación a lo solicitado por el compareciente.

POR TANTO: La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6), 515 B), 508 segundo párrafo, 554, del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobación y Registro de la Reforma Total al Reglamento Interno de Trabajo de la **“EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”**, del domicilio de la Ciudad de Puerto Cortes, Departamento de Cortes, que literalmente dice:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA “EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO No. 1.- “La Empresa Nacional Portuaria” es un organismo de servicio público, con autonomía, patrimonio y personería jurídica propios, creada mediante Decreto Legislativo No. 40 de fecha catorce (14) de Octubre de mil novecientos sesenta y cinco, cuyo objetivo es el desarrollo económico del país, proporcionando servicios e instalaciones adecuadas y eficientes en los puertos marítimos de Honduras.

ARTICULO No. 2.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, establece las normas vigentes y obligaciones que regulan las condiciones a que están sujetos la Empresa Nacional Portuaria y sus trabajadores, en sus relaciones obrero - patronales de conformidad con la Ley. Su vigencia y aplicación se extiende a sus trabajadores en todos los puertos de la República, así como a sus dependencias, oficinas e instalaciones que estén bajo su responsabilidad a nivel nacional, tanto presentes como en las que en el futuro pudieren establecerse. LA Empresa Nacional Portuaria se dedica a todo lo relacionado al desenvolvimiento de todas las actividades portuarias nacionales y cualesquier otros servicios que sean necesarios para cumplir los objetivos de la Ley.

ARTICULO No. 3.- El presente Reglamento de acuerdo a lo que establece los Artículos 87, 88 y 89 del Código del Trabajo vigentes aplicable a los empleados de la Empresa Nacional Portuaria en concordancia con lo que establece el Artículo 1 del estatuto de empleados de confianza, quienes además están sujetos a normas especiales del Código del trabajo, Estatuto de Empleados de Confianza de la Empresa y demás disposiciones que sobre el particular apruebe el Consejo Directivo.

ARTICULO No. 4.- Son atribuciones de la Empresa y sus representantes, la dirección, administración y control de sus operaciones y actividades de trabajo; y es facultad exclusiva de la misma, nombrar su personal, basándose para ello en lo que prescribe su Ley Orgánica, el Código del Trabajo, el Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo, el Reglamento de Escalafón, el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás Leyes y Reglamentos de la materia.

ARTICULO No. 5.- La Dirección de la Empresa está a cargo de un **CONSEJO DIRECTIVO** quién de acuerdo con su Ley Orgánica encomienda la administración de la Empresa al **GERENTE GENERAL** y la fiscalización de la misma al **AUDITOR INTERNO**. Para un mejor desempeño de sus funciones, el **GERENTE GENERAL** dentro de sus atribuciones, dadas por la Ley Organiza de la Empresa Nacional Portuaria, está facultado para nombrar al personal que estime conveniente, de quién recibe asistencia en áreas específicas o generales de la administración; además cuenta con personal administrativo, de dirección y de servicios, cuyo orden jerárquico es el siguiente:

- a) Subgerente;
 - b) Superintendentes;
 - c) Directores de Unidades
 - d) Jefes de Departamento;
 - e) Supervisores/ Coordinadores de sección
 - f) Auxiliares Administrativos como apoyo de las personas antes indicadas;
 - g) Técnicos Administrativos
 - h) Técnicos Especializados
 - i) Asistentes Logísticos
 - j) Oficiales de Enlace
 - k) Encargados por su orden.
- (REFORMADO)

ARTICULO No. 6.- La Empresa y todo trabajador reconocido antiguo o de nuevo ingreso, están obligados a conocer y cumplir con lo estipulado en este Reglamento Interno de Trabajo, aspecto por el cual ni la Empresa, ni el trabajador pueden alegar ignorancia del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO No. 7.- De acuerdo con el Artículo 4 del Código del trabajo se define como Trabajador a toda persona natural que presta a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO N.º 8.- Son trabajadores reconocidos por la Empresa; aquéllos que han celebrado por escrito con ésta, un Contrato individual de Trabajo por tiempo indefinido.

ARTICULO No. 9.- Son trabajadores permanentes reconocidos, los que han celebrado con la Empresa en forma escrita e indefinida, un Contrato Individual de Trabajo, teniendo por lo tanto asegurada su jornada legal ordinaria, de acuerdo con horarios establecidos por la Empresa.

ARTICULO No. 10.- Por ser una Empresa de servicio público, de actividades continuas, sus trabajadores permanentes; estarán sujetos a trabajar en días y horas inhábiles, con los derechos y obligaciones contenidas en su Ley Orgánica, el Código del Trabajo, Contrato Colectivo, el Estatuto de Empleados de Confianza, Reglamento de Escalafón, el presente Reglamento Interno de Trabajo, Estatutos Profesionales y demás leyes y reglamentos de la materia.

A los trabajadores por llamada en los puertos donde se requiera su servicio estarán sujetos a lo que establece el Código del Trabajo vigente en el país.

ARTICULO No. 11.- Son trabajadores temporales, ocasionales, eventuales o transitorios, aquéllos con quién la Empresa se vea en la necesidad de celebrar un Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, para prestarle servicios en labores que no son permanentes de la Empresa. Por tanto, podrá emplear dichos trabajadores cuando así lo exija la naturaleza eventual de los servicios que presta, y/o de los que se van a ejecutar.

TRABAJADORES POR LLAMADA CAPITULO UNICO DE LOS TRABAJADORES SUJETOSA LLAMADAS

ARTICULO No. 12.- Llamada es el término con que la Empresa y el Sindicato definen los mecanismos para citar a sus trabajadores, con el fin de que se presenten al centro de trabajo para laborar en las operaciones, en los lugares donde opere la Empresa, de acuerdo a las condiciones y características de la ocupación.

ARTICULO No. 13.- El sistema de llamada mencionado en el Artículo anterior estará sujeto a las siguientes regulaciones:

- 1.- Se citará con la suficiente antelación con el objeto de que el personal esté pendiente;
- 2.- Si transcurridas tres (3) horas desde que se dio la cita para que se presenta al centro de trabajo y no ha sido cancelada, deberá presentarse, caso contrario se le notificara de la cancelación de la misma, mínimo con media hora de antelación.

ARTICULO No. 14.- Son trabajadores reconocidos por llamada, aquéllos que tienen asegurada su jornada legal ordinaria únicamente cuando el trabajo respectivo que se les designe tenga una duración de tiempo igual o que se prolongue por un espacio de tiempo mayor que el de la jornada legal ordinaria.

ARTICULO No. 15.- El trabajador reconocido por llamada, estará sujeto a las relaciones de subordinación y dependencia de acuerdo con las obligaciones que le señalan el Contrato Individual de Trabajo, el Código del Trabajo, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás leyes y reglamentos de la materia, caracterizándose además por lo siguiente:

- a) No estar sujeto a horarios ni jornadas establecidas, excepto el caso en que se les asigne laborar por semana o que asuma temporalmente funciones de un trabajador permanente o de planta.
- b) Además del salario asegurado por hora trabajada gozan de una garantía de salario mensual aunque no trabajen por falta de llamada.
- c) No tiene remuneración fija; pero si garantizado un salario base por horas trabajadas

ARTICULO No. 16.-El Sindicato no hará reclamo alguno cuando el tiempo laborado por unos trabajadores sea inferior o superior al de otros, toda vez que se observe el orden rotativo de llamadas acordado por las partes.

ARTICULO No. 17.-Reducción y cancelación de personal sujeto a llamadas, es el acto mediante el cual la Empresa durante la realización del trabajo dentro de una jornada disminuye la cantidad de trabajadores, ya sea parcial o totalmente.

ARTICULO No. 18.-La cantidad de trabajadores sujetos a llamada al momento de encontrarse estos laborando, podrá ser reducida o cancelada por las siguientes causas:

- a) Cuando a juicio de la Empresa el volumen del trabajo haya disminuido;
- b) Por causa de lluvia o cualquier condición atmosférica desfavorable que a juicio de la Empresa afecte el desempeño del trabajo;
- c) Por causa de desperfectos en los equipos, instalaciones, útiles e implementos de trabajo, tanto de la Empresa como el usuario;
- d) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y
- e) Cuando la Empresa determine reducir o cancelar la prestación de los servicios.

ARTICULO No. 19.-En la reducción y cancelación de personal que por las causas antes mencionadas la Empresa realice, los trabajadores que serán reducidos o cancelados en cada llamada serán los primeros que fueron llamados.

ARTICULO No. 20.-Al momento en que la Empresa le comunique a un trabajador por llamada que ha sido reducido o cancelado, dejará de trabajar y devengar salarios hasta la próxima oportunidad en que fuere llamado a trabajar nuevamente.

ARTICULO No. 21.-La Empresa por razón de los servicios que presta podrá cambiar a cualquier trabajador sujeto a llamada, de un lugar de trabajo a otro distinto, siempre y cuando sea dentro de la misma categoría o superior a la que desempeña dentro de una misma jornada de trabajo.

ARTICULO No. 22.-La Empresa podrá efectuar una (1) o más reducciones de personal sujeto a llamada dentro de una jornada de trabajo, apegándose siempre a lo que establece este Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Colectivo.

ARTICULO No. 23.-En caso de efectuar una reducción o cancelación de personal por lluvia, ésta no se efectuará sin antes esperar una hora (1 hora), cuando la lluvia sea por primera vez dentro de una misma llamada.

ARTICULO No. 24.-Para los trabajadores por llamada designados a laborar en su llamada respectiva, el tiempo efectivo de trabajo para los que se presenten puntualmente se computará a partir de los treinta (30) minutos posteriores a la confirmación de la llamada, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor.

ARTICULO No. 25.-La puntualidad y asistencia de los trabajadores por llamada será controlada a través del cómputo de cada llamada, por los encargados de efectuarlas; los trabajadores se sujetarán a las jornadas establecidas hasta que sea oficialmente señalada su terminación.

ARTICULO No. 26.- “A los trabajadores por llamada se les pagara ocho (8) horas por cada día de Vacaciones”, de conformidad al salario base ordinario por hora, reducido a salario mensual equivalente a doscientas ocho (208) horas y con aplicación del mismo procedimiento de los trabajadores con remuneración mensual, tomando el salario ordinario de los últimos seis (6) meses, incluyendo los cambios temporales de personal.

ARTICULO No. 27.-En caso de falla o desperfecto en el sistema de comunicación, se recurrirá a dar aviso de inmediato por medio de cuñas radiales que se transmitirán a través de las radioemisoras locales. No obstante, lo anterior, la Empresa hará el llamado haciendo uso de cualquier otro medio de comunicación disponible.

ARTICULO No. 28.-No se justificará la ausencia del trabajador por llamada en el trabajo cuando no atendiere la llamada y manifieste o argumente no haber recibido la cita o comunicación.

ARTICULO No. 29.-Cuando el empleado encargado de efectuar las citas estuviere pasando lista, llamará a los trabajadores por su nombre y número; y si uno o más trabajadores no se encuentran presentes al momento de llamárseles por su nombre, no los repondrá y continuará llamando a los que siguen, según el orden de la lista. Al finalizar con el último número de la lista de trabajadores requeridos para las operaciones a efectuarse, se volverá a llamar a los no presentes; y si en esta segunda ocasión no contestaren, éstos perderán su turno de trabajo sin derecho a reclamo alguno; comprobando lo anterior, se procederá a responder a los faltantes hasta completar el número de trabajadores requeridos y según el orden de la lista.

ARTICULO No. 30.-La Empresa establecerá una lista oficial con la cantidad del personal de trabajadores sujetos a llamada y a rotación de trabajo, la cual podrá modificar de acuerdo con sus necesidades operacionales. Una copia de dicha lista será proporcionada al Sindicato cuando éste la solicite.

ARTICULO No. 31.-Los trabajadores por llamada, al momento de atender la llamada y presentarse para realizar su trabajo, deberán permanecer en el lugar adecuado que la Empresa previamente les señale.

ARTICULO No. 32.-Cuando un trabajador sujeto a llamada labore en un día feriado o de fiesta nacional, la Empresa le pagará ese día de conformidad a lo estipulado en el Artículo 339 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que corresponda devengar como pago doble por el tiempo efectivamente trabajado en el día feriado.

ARTICULO No. 33.-Cuando la Empresa necesite personal adicional para efectuar trabajos misceláneos, tales como: re estibar, trasladar y retirar mercaderías, aseo de bodegas, patios y áreas libres u otros similares, se procederá de la siguiente forma:

- a) La Empresa utilizará los servicios del personal regular sujeto a llamada para que realice este tipo de labores, cuando dicho personal no se encuentre laborando en las operaciones de manejo de carga;
- b) El trabajador que aceptará realizar estos trabajos, quedará obligado a cumplir con la labor asignada para ese día antes de poder contestar cualquier llamada, y asimismo, devengará el salario estipulado para la labor que se le asigne;
- c) Cuando el trabajador por llamada se encuentre realizando estas labores y se haga llamada no se le computará como faltista, pero se sujetará al horario establecido por la Empresa.
- d) Estos trabajadores no afectarán el orden de rotación de la lista de llamadas, ya que las labores asignadas cubren la duración de la jornada legal; y Cuando se trabaje en labores misceláneas sujetas al horario establecido durante una semana, quedará a opción del trabajador contestar las llamadas de los sábados y domingos, considerándose su ausencia como justificada.

ARTICULO No. 34.-Se establece que al trabajador sujeto a llamada que no contestare, por inasistencia injustificada, tres (3) llamadas consecutivas u cinco (5) alternas en el transcurso de un (1) mes, la Empresa

podrá dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, de conformidad a la Ley. Queda establecido que para computar las inasistencias a que se hace referencia, la Empresa sólo considerará una llamada por día.

CAPITULO I
CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA
CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO

ARTICULO No. 35.- Previa la contratación de una persona para ocupar una plaza permanente, la Empresa le exigirá que llene obligatoriamente los siguientes requisitos:

- a) Solicitud de Empleo y entrevistas;
- b) Examen teórico - práctico de habilidad y aptitud;
- c) Someterse a examen físico realizado por el médico en la clínica de la Empresa quien le evaluara mediante los diagnósticos respectivos.

Por ello previo deberá presentar los exámenes siguientes de los laboratorios sugeridos por la Empresa:

- 1.-Hemograma Completo
- 2.-Examen de Orina
- 3.-Glicemia
- 4.-Colesterol
- 5.- Triglicéridos
- 6.- VIH (Previa autorización)
- 7.- VDRL
- 8.- Tipo y RH
- 9.- Evaluación de oídos por ORL con Audiometría y Evaluación Oftalmológica

d) Presentación y copias de los siguientes documentos;

- 1.- Tarjeta de Identidad
- 2.- Dos fotografías tamaño carnet
- 3.- Constancia de Antecedente Penales
- 4.- Registro Tributario Nacional;
- 5.- Constancia del Impuesto Sobre la Renta vigente;
- 6.- Constancia de Solvencia Municipal vigente;
- 7.- Constancia de solvencia del Tribunal Superior de Cuentas (si aplica)
- 8.- Título, diplomas o certificados de estudios en su caso;
- 9.- Curriculum Vitae; y
- 10.- Carnet de Trabajo extendido por la autoridad correspondiente, para extranjeros en caso de que la Empresa se vea obligada a contratar mano de obra extranjera, aunque la Empresa manifiesta que como regla general no contrata mano de obra extranjera.

ARTICULO No. 36.- Toda persona al iniciar sus labores por tiempo indefinido, debe suscribir por escrito su correspondiente Contrato Individual de Trabajo y quedará sujeta a un período de prueba no mayor de sesenta (60) días, durante los cuales cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Este período de prueba tiene por objeto, por parte de la Empresa, apreciar las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO No. 37.- Todo Contrato Individual de Trabajo, además de los requisitos que prescribe el Código del Trabajo, contendrá una descripción del trabajo, la que indicará en lo posible, las funciones y responsabilidades que el trabajador se obliga a prestar. (Descriptor de Puesto)

ARTICULO No. 38.- La Empresa proporcionará a todos sus trabajadores, una vez que hayan suscrito un Contrato Individual de Trabajo por tiempo indefinido, un carnet de identificación conforme lo establezca el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. El mismo contendrá los siguientes datos:

- a) Nombres y Apellidos de los trabajadores y número que se les registre;
- b) Posición o categoría;
- c) Fecha de ingreso a la Empresa;
- d) Número de Tarjeta de Identidad;
- e) Tipo de Sangre;
- f) Nacionalidad;
- g) Leyenda que dice: **“ESTE CARNET ES INTRANSFERIBLE Y PROPIEDAD DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA** El cual deberá ser portado de manera permanente y visible dentro de la Empresa.
- h) El carnet llevará una fotografía proporcionada por la Empresa, dicho carnet será firmado por un representante de la Empresa y el trabajador.

Quando el trabajador pierda fuera del trabajo o destruya dicha identificación, le será repuesta por su cuenta mediante el pago de la cantidad de L. 100.00 (CIEN LEMPIRAS) que será deducido de su salario en un solo pago o en pagos no menos de L. 25.00 (Veinticinco Lempiras) Quando la identificación se deteriore debido al uso normal de la misma, la reposición será por cuenta de la Empresa, para lo cual el trabajador presentará y entregara su identificación deteriorada. Quando el trabajador la extravié por causas ajenas a su voluntad, su reposición será también por cuenta de la Empresa, siempre que el trabajador lo notifique a su jefe respectivo.

ARTICULO No. 39.- Quando el trabajador haga uso indebido de su carnet o el otro empleado, será sancionado por dicha falta conforme a la siguiente escala:

- a) Amonestación verbal (Sin amenaza de sanción) dejando constancia por escrito la primera vez por el jefe inmediato con copia a Unidad de Desarrollo Organizacional
- b) Amonestación por escrito la Segunda Vez
- c) Tercera vez, amonestación con suspensión de labores sin goce de salario de uno (1) a tres (3) días laborales.
- d) Suspensión de tres (3) a ocho (8) días laborales por reincidencia.

Quando el trabajador deje de laborar en la Empresa, ésta le exigirá la devolución de su carnet.

Es entendido que los trabajadores se someterán al uso del carnet de identificación de conformidad con lo establecido en el reglamento especial del uso del Carnet y el Uniforme.

CAPITULO II TRABAJO DE APRENDICES

ARTICULO No. 40.-El Contrato de los aprendices se regulará por el Título III, Capítulo IV del Código del Trabajo, Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)y Decreto Ley 943.

ARTICULO No. 41.-El Contrato de los Aprendices deberá contener los siguientes datos:

- a) Nombre de la Empresa que lo contrató;
- b) Nombres y Apellidos, edad y domicilio del aprendiz;
- c) Oficio, materia de aprendizaje y los servicios que habrá de prestar el aprendiz;
- d) Tiempo y lugar de enseñanza; y
- e) El salario que la Empresa estime conveniente pagar como retribución al aprendiz, el cual no será inferior al Salario Mínimo establecido por la Ley.

ARTICULO No. 42.-El aprendiz tendrá las obligaciones siguientes:

- a) Realizar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, sujetándose a las órdenes instrucciones y enseñanza que la Empresa le designe,
- b) Ser leal y guardarle respeto a la Empresa y sus Empleados;
- c) Cumplir con los horarios y normas disciplinarias establecidas por la Empresa.

CAPITULO III

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO No. 43.- La Empresa Nacional Portuaria podrá contratar mujeres y menores de edad de acuerdo con las disposiciones del Título III, Capítulo I, del Código del Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley de Inspección, Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, Ley del Seguro Social y su reglamento, Reglamento de Trabajo Infantil, y el Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo.

CAPITULO IV JORNADAS, LICENCIAS Y SALARIOS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO. CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO No. 44.- Las jornadas de trabajo establecerán de conformidad con la Ley y al efecto serán aplicadas de la manera siguiente:

- a) La jornada ordinaria de trabajo en período diurno no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana;
- b) La jornada mixta no podrá exceder de siete horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana;
- c) La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, pagándose de acuerdo con la cláusula No 77 del Contrato Colectivo de condiciones de trabajo, que literalmente dice el período nocturno llevará un recargo de treinta por ciento (30%).
- d) Los que laboren en las tres jornadas en una semana de forma regular (relevos) se les pagara en base a lo que indica el inciso c) o b).

ARTICULO No. 45.- Todas las jornadas antes mencionadas se pagarán con el equivalente cuarenta y ocho (48) horas semanales de la jornada ordinaria diurna.

ARTICULO No. 46.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, en todo caso el que exceda de la máxima legal se remunera de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo de Condiciones de trabajo; exceptuándose de esta disposición únicamente las cuatro (4) horas de los sábados de las ocho de la mañana (08:00 a.m.) a las doce del mediodía (12:00. m.d) cuando corresponda trabajar, las cuales se pagarán como horas sencillas adicionales al salario diario ordinario.

ARTICULO No. 47.- Los horarios de trabajo para los trabajadores permanentes (sin perjuicio del establecido en los extra-convenios) son los siguientes:

1.- TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO, DE OFICINA Y DE SERVICIOS.

De Lunes a Jueves: De: 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Viernes De: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

2.- PERSONAL DE LA POLICIA PORTUARIA DE ACUERDO NOTIFICACION UPP-313-2018.

De Lunes a Jueves

PRIMER TURNO: De: 05:00 a.m. a 01:00 p.m.

SEGUNDO TURNO: De: 01:00 p.m. a 09:00 p.m.

TERCER TURNO: De: 09:00 p.m. a 05:00 a.m.

Lo que se excede de la jornada máxima legal será remunera como tiempo extraordinario

El horario número (1) es el horario normal de la Empresa y el número (2) es el horario especial para el cuerpo de Policía Portuaria.

Para que los horarios antes mencionados tengan vigencia en la forma convenida, Empresa y Sindicato se sujetan al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1.- Que el sábado se considerará medio día hábil.
- 2.- Que la novena hora laborada de lunes a jueves, se considerará siempre como parte del horario ordinario, en compensación a las cuatro horas del sábado.

- 3.- En caso de que se preste servicio el sábado, las primeras cuatro (4) horas de ese día se pagarán como horas sencillas adicionales al salario ordinario diario, el cual será incluido en el pago del período bisemanal. (Para los efectos de aplicación se entenderá que las primeras cuatro (4) horas del sábado se refieren al período comprendido entre las 8:00 a.m. y las 12:00 m.)
- 4.- Los trabajadores se obligan a atender cualquier llamado o cita que se les haga para laborar en sábado.
- 5.- Operadores de radio trabajo a tres turnos de acuerdo con el rol establecido.
- 6.- Se exceptúan de la aplicación de estos horarios: Los trabajadores que laboran por turnos y los que trabajan por llamada, las jornadas resultantes de operaciones de carga y descarga proveniente de los buques continuarán efectuándose en la forma acostumbrada.
- 7.- En las labores de Servicios Marítimos se tendrá media hora de 12:00 m. a 12:30 p.m., la cual está destinada o instituida para tomar los alimentos. Aplicable a Puerto Cortés y San Lorenzo.
- 8.- Cuando los servicios se inicien antes de las 12:00 m.d. y las labores se prolonguen entre las 12:00 del mediodía y las 12:30 p.m. la Empresa les pagará a los trabajadores de Servicios Marítimos una hora de salario base ordinario adicional en concepto de tiempo de comida, lo preceptuado en el presente numeral y en el que antecede será aplicable al Puerto Cortés y San Lorenzo, al personal de Servicios Marítimos.
- 9.- Para los viernes la Empresa se compromete a lo siguiente, en relación con los Servicios Marítimos en Puerto Cortés:
 - a) Cuando se suscite una prolongación de movimiento después de las 2:00 de la tarde, se pagará conforme a la Cláusula No. 81 del Décimo Quinto Contrato Colectivo.
 - b) Cuando los trabajadores se les requiera y retenga para realizar actividades después de las 02:01 de la tarde en adelante, se les garantiza el pago de acuerdo con la cláusula N.º 81 del Décimo Quinto contrato Colectivo.
 - c) Cuando al trabajador se le cite a trabajar a partir de las 2:00 de la tarde de Lunes a Viernes, la Empresa garantiza el pago de una hora sencilla (de 2:00 a 3:00 p.m.) y adicionalmente el trabajador devengará lo estipulado en la Cláusula No. 81 del Décimo Quinto Contrato Colectivo, por el tiempo trabajado después de las 3:00 de la tarde.
- 10.- Para los sábados la Empresa se compromete a lo siguiente, en la Unidad de Operaciones Portuarias en Puerto Cortés, San Lorenzo y Puerto Castilla.
 - a) El Sábado se considerará día hábil entre las 8:00a.m. y las 12: m.
 - b) Cuando a un trabajador se le cite a trabajar el sábado entre las 8:00 a.m. y 12:00 m., la Empresa le garantiza el pago de dos (2) horas de salario base ordinario.
 - c) Cuando a un trabajador se le cite a trabajar a partir de las 11:00 a.m. del sábado, se pagará una hora de salario base ordinario hasta las 12:00 m. y después de estas horas se aplicará lo establecido en la Cláusula No. 81 del Décimo Quinto Contrato Colectivo vigente; en el entendido que, si la labor se desarrolla en una hora o menos, la Empresa siempre pagará las dos (2) horas de salario base ordinario de garantía.
 - d) Cuando el trabajador labore más tiempo de las dos (2) horas de garantía entre las 8:00 a.m. y 12:00 m., al tiempo adicional trabajado, se le aplicará la Cláusula No. 81 del Décimo Quinto Contrato Colectivo vigente.
- 11.- El horario laboral es de aplicación general, salvo lo contemplado en el numeral 6 de la Cláusula 75, dentro de la cual, la media hora del tiempo de comida del mediodía, para los días laborales de Lunes a Viernes es de aplicación para todo el personal.
- 12.- En Puerto Cortés, la media hora como tiempo de comida al mediodía, será señalada por la Unidad de Desarrollo Organizacional o sus representantes, marcando su inicio y su final de las 12:00 meridiano a las 12:30 p.m. respectivamente.
- 13.- Durante la media hora asignada para el tiempo de comida, no se permitirá salidas del recinto portuario a ningún personal de la Empresa, salvo casos especiales autorizados por los Jefes, Directores, Gerente General, o el Sub-Gerente.
- 14.- Para el personal que se encuentre laborando por llamada y haya cesado de sus labores, La Unidad de Operaciones Portuarias controlará sus salidas del recinto portuario.

- 15.- Los turnos de los médicos de la EMPRESA NACIONAL PORTUARIA serán de Lunes a Jueves de a) 7:00 a.m. a 10:00 a.m.; b) de 10:00 a.m. a 01:00 p.m., y c) de 01:00 a 04:00 p.m.; los días Viernes de a) 7:00 a.m. a 10:00 a.m.; b) de 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de c) 01:00 p.m. a 03:00 p.m.
- 16.- La hora de lactancia que por maternidad se concede diariamente durante 6 meses (Cláusula No. 36, parte final del inciso a) en común acuerdo con la madre por el bienestar del infante.
- 17.- En caso de que se preste servicios el sábado, las primeras cuatro (4) horas que menciona la Cláusula No. 75 en su numeral 3), quedan comprendidas de las ocho de la mañana (8:00 a.m.) a las doce del mediodía (12:00 m.). Antes o después de estas horas en que se realicen labores, serán remuneradas conformes a lo que establecen la Cláusula No. 77.
- 18.- Queda entendido que los feriados que coincida con sábado se sujetarán al mismo trato que se dé a los que coinciden con día domingo, en aplicación del Código del Trabajo y de las Cláusulas No 78 y79 del Contrato Colectivo.

ARTICULO No. 48.- Los horarios de trabajo podrán ser modificados cuando así lo estime la Empresa, en cuyo caso se analizarán con el Sindicato y se hará del conocimiento de los trabajadores involucrados, entendiéndose que dichos cambios son ocasionales y transitorios. Para el caso de un cambio de horario permanente la Empresa Nacional Portuaria solicitará la aprobación de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, oyendo previamente a los trabajadores. Asimismo será modificado este reglamento al suscribirse otra negociación del Contrato Colectivo

ARTICULO No. 49.- Durante la jornada de trabajo continua, los trabajadores no podrán interrumpir sus labores, salvo fuerza mayor, caso fortuito, orden superior o en el caso del período de treinta (30) minutos para cada comida y descanso, que prescribe el Código del Trabajo.

ARTICULO No. 50.- El trabajador permanente que faltare en alguno de los días de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir su salario proporcional al tiempo trabajado, de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo. Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo, turno mixto y nocturno; salvo que se trate de permiso con goce de salario o se justifique su ausencia.

ARTICULO No. 51.- Todo trabajador está obligado a laborar tiempo extraordinario cuando así lo ordene la Empresa, incluyendo días de descanso y de fiesta nacional, siempre que se cumpla lo que al respecto estipula el Código del Trabajo y Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

ARTICULO No. 52.- Para laborar tiempo extraordinario, el trabajador deberá contar con la autorización por escrito del Director de la Unidad o de su Jefe Inmediato. El incumplimiento de lo anterior dejará sin remuneración el tiempo extraordinario laborado por el trabajador.

ARTICULO No. 53.- Los empleados de oficina y en general, cada vez que laboren tiempo extraordinario deberán ser autorizados por el Director de su Unidad o su Jefe Inmediato, de no contar con dicha autorización por escrito dejara sin remuneración el tiempo extraordinario laborado.

Cuando el tiempo extraordinario se realice en las instalaciones de la Empresa deberá registrarse en el control de acceso.

Nunca ha existido conflicto o reclamo sobre la obligatoriedad de la jornada extraordinaria, por cuanto se considera una conquista amparada en el Contrato Colectivo con incrementos a los porcentajes establecidos para dichas jornadas

ARTICULO No. 54.- No será remunerado el tiempo extraordinario cuando el trabajador lo ocupe para subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO No. 55.- Los trabajadores gozarán un (1) día de descanso, preferentemente el domingo por cada seis (6) días de trabajo. No obstante, Empresa puede estipular en favor del trabajador, periodo integro de

veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio de descanso dominical, en los casos permitidos por la ley.

ARTICULO No. 56.- El pago de los días de descanso y feriados cuando se trabajen, se efectúa de acuerdo con lo que al respecto estipula el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre la Empresa y el Sindicato.

ARTICULO No. 57.- Es entendido que cuando el salario se estipule por mes, incluye forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTICULO No. 58.- La entrada de los trabajadores a sus labores, así como su salida del centro de trabajo, se hará en orden por los lugares que la Empresa, expresamente designe o señale.

ARTICULO No. 59.- Para un control efectivo del tiempo en que el trabajador se encuentra a las órdenes del patrono, la Empresa instalará un control de entrada y salida mediante un sistema adecuado de registro considerándose como llegadas tardías aquellas que se registren después de Diez (10) minutos de las hora de entrada; se tendrán como aceptadas las llegadas tardías y salidas prematuras las que cuenten con la debida autorización del Jefe Superior Inmediato, que puede darse por autorización verbal, escrita en físico o electrónico.

ARTICULO No. 60.- La puntualidad y asistencia de los trabajadores será controlada a través del sistema de registro establecido para los trabajadores por llamada, a través del cómputo de llamadas atendidas. El Sindicato colaborará con la Empresa en mantener y mejorar la asistencia y puntualidad de los trabajadores.

ARTICULO No. 61.- En el control establecido deberán marcarse en las entrada y salidas respectivas, con el debido cuidado; cuando se omita marcar o no se registre correctamente las horas de entrada y salida, el trabajador lo reportará a su jefe Inmediato y éste a la Sección de Registro y Control de Asistencia en la Unidad de Desarrollo Organizacional; si el trabajador no lo hiciera se considerará ese tiempo como ausencia injustificada, sujetándose a las sanciones estipuladas para tales casos en este Reglamento Interno de Trabajo siguiendo el proceso disciplinario correspondiente, a menos que demuestre lo contrario.

ARTICULO No. 62.- Solamente se considera como causa justificada para no cumplir puntualmente con el horario de entrada al trabajo, aquella que sea previamente reportada ante el jefe inmediato en caso de no lograr comunicación con este, lo deberá reportar a un compañero de trabajo de su área para que este informe.

CAPITULO V LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

ARTICULO No. 63.- La Empresa concederá a sus trabajadores reconocidos los permisos remunerados que se estipulan en el Contrato Colectivo Condiciones de Trabajo y Estatuto de Empleados de Confianza.

ARTICULO No. 64.- El trabajador deberá solicitar por escrito y personalmente a la Empresa, los permisos planificados por medio del formulario correspondiente, con horas de anticipación y los mismos serán también concedidos por escrito, por el tiempo estipulado para cada caso y sin que excedan el límite establecido en el Contrato Colectivo vigente y Estatuto de Empleados de Confianza. El trabajador deberá justificar previamente la causa por la cual solicita el permiso y si no le fuere posible hacerlo, deberá probarlo a su regreso con los comprobantes del caso, pues de lo contrario no le será reconocido el pago del salario durante su ausencia, sin perjuicio de que, además, se le aplicará la sanción correspondiente.

ARTICULO No. 65.- La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores en la forma siguiente:

1.- POR CUATRO (4) DIAS:

Por gravedad o muerte de la esposa(o) o compañera(o) de hogar del trabajador

Primer grado de consanguinidad

Padres del cónyuge

Hijos

POR TRES (3) DIAS.

Segundo grado de consanguinidad

Abuelos

Hermanos

Nietos

POR DOS (2) DIAS

Tercer grado de consanguinidad

Tíos

Sobrinos

Primer grado de afinidad

Hijos del cónyuge

Padres

Segundo grado de afinidad

Hermanos del Conyugue

Entendiéndose que todos estos familiares deberán estar debidamente registrados o en su caso demostrar el parentesco ante la Unidad de Desarrollo Organizacional de la Empresa;

En los casos de grave calamidad doméstica; tales como: Incendios, Terremotos, Huracanes, o inundaciones que afecten la vivienda del trabajador, epidemias locales o medidas de emergencia de carácter nacional;

Para el desempeño de comisiones sindicales inherentes al SITRAENP.

2.- POR TRES (3) DIAS:

a) Por parto de la esposa o compañera de hogar del trabajador;

b) Por contraer nupcias;

3.- POR DOS (2) DIAS:

Para asistir al velorio o entierro de su compañero de trabajo.;

Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley, (Documentos de carácter personal) No obstante lo anterior, en los casos contemplados en los incisos a) y b), del numeral 2), la Empresa prorrogará el período de permiso con goce de salario hasta por tres (3) días adicionales cuando el trabajador para atender dichos casos tenga que trasladarse a lugares de difícil acceso o fuera del departamento de su domicilio.

4.- POR UN (1) DIA: En cada semana al Fiscal del Sindicato o al que haga las veces de este, para la resolución de los problemas, siempre que sea miembro de la Junta Directiva Central o Seccional.

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

Además de los permisos anteriormente expuestos la Empresa puede otorgar hasta dos horas de permiso justificadas por el empleado y regulados por la Unidad de Desarrollo Organizacional.

ARTICULO No. 66.- La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores reconocido para los fines siguientes:

1.-Para el aprovechamiento de cursos de capacitación profesional, técnica, cooperativismo, sindicalismo o de cultura general. Los permisos para lo fines anteriores se concederán en su conjunto por un período total de cuarenta y dos (42) semanas por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

2.-Hasta por máximo de nueve (9) meses, a tres (3) de sus trabajadores y seis (6) meses a tres (3) de sus trabajadores por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, para que puedan disfrutar de becas concedidas por organismos nacionales o internacionales, así como también para realizar viaje de estudio u observación o para participar en conferencias dentro o fuera del país.

3.-La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores en la forma como se establece en el Artículo 65 de este mismo Reglamento. Queda entendido que cuando el trabajador desempeña cargos de dirección Sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones.

ARTICULO No. 67.- Para los efectos del artículo anterior, el trabajador deberá solicitar a través de Sindicato, el correspondiente permiso por escrito, debiendo acompañar comprobantes de su invitación o inclusión en el respectivo curso, seminario, conferencia u otros. Quedando obligado a su regreso, proporcionar a la Unidad de Desarrollo Organizacional, el correspondiente certificado o constancia de participación. El trabajador que no cumpla con el requisito establecido anteriormente no tendrá derecho a gozar de posteriores permisos de igual naturaleza durante la vigencia del Contrato Colectivo. Queda entendido que lo estipulado en este Artículo, es sin perjuicio del Plan de Capacitación de Personal elaborado por la Empresa, y que la misma, continuará desarrollando de acuerdo con lo contemplado en dicho Plan.

ARTICULO No. 68.- La Empresa concederá a sus trabajadores permisos sin goce de salario cuando a su criterio surjan motivos justificados para ello y serán otorgados por el tiempo que la Empresa considere razonable en cada caso, según el motivo de los mismos Dichos permisos serán solicitados por escrito con veinticuatro (24) horas de anticipación y los mismos serán también concedidos por escrito, salvo en los casos de urgencia debidamente calificados, en que el trabajador notificará verbalmente a su jefe inmediato, obligado a su regreso a justificar el motivo de su ausencia con los comprobantes del caso.

ARTICULO No. 69.- La Empresa se compromete a conceder permiso debidamente remunerado a Diez (10) trabajadores miembros del Sindicato y representantes de la Empresa no miembros, que hayan sido electos para negociar en definitivo y firmar Contrato Colectivo de Trabajo. Dichos permisos serán únicamente por el tiempo que duren las pláticas directas.

ARTICULO No. 70.- La Empresa otorgará a su personal femenino afiliado al sindicato un permiso con goce de salario por un (1) día en cada mes calendario, para que pueda atender asuntos de carácter estrictamente personal. Es entendido que este permiso será autorizado por el Jefe Inmediato, controlado y aprobado por la Unidad de Desarrollo Organizacional, el mismo no podrá ser acumulado y solamente tendrán derecho a él aquellas trabajadoras que en el transcurso del período de que se trate no hayan hecho uso de otro permiso para atender dichos asuntos.

ARTICULO No. 71.- La Empresa concederá permiso con goce de salario a los directivos de planta del Sindicato por el tiempo que duren en sus funciones y del Plan Cooperativo por el término de seis (6) meses. Según lo que establece la Cláusula 27 del Contrato Colectivo vigente.

ARTICULO No. 72.- La Empresa concederá licencia sin goce de salario a cinco (5) de sus trabajadores por el término de seis (6) meses para cada trabajador, durante cada año de vigencia de Contrato Colectivo de Trabajo. Dichas licencias serán solicitadas por escrito ante la Unidad de Desarrollo Organizacional a través del Sindicato con diez (10) días de anticipación y las mismas serán también concedidas por escrito, remitiendo la Empresa al Sindicato copia de la resolución. En los casos de urgencias, los permisos hasta por tres (3) días serán solicitados verbalmente ante el Jefe inmediato quién al tener conocimiento de la urgencia del caso lo concederá de inmediato comunicándolo al trabajador. Queda entendido que los permisos de larga duración sólo serán prorrogables por un periodo más para cada trabajador dentro del mismo cupo.

ARTICULO No. 73.- Los directivos sindicales de cada sección gozarán de permiso remunerado para cumplir con las funciones estipuladas en el Contrato Colectivo. Estos permisos serán solicitados verbalmente y otorgados en igual forma por sus Jefes Inmediatos.

ARTICULO No. 74.- Queda establecido que en ninguno de los casos comprendidos en los artículos anteriores el número de personas que se ausenten no será tal, que perjudique el funcionamiento normal de la

Empresa.

ARTICULO No. 75.- Las Vacaciones se otorgaran de acuerdo al Contrato Colectivo La época en que la Empresa concederá las Vacaciones a sus trabajadores es fija, variando únicamente la fecha en que éstas se otorguen la cual será señalada por la Empresa dentro de los (3) meses posteriores al aniversario de ingreso al trabajo, salvo en los casos especiales ya contemplados en la Ley. Para calcular el promedio de salario que le corresponde al trabajador con remuneración mensual por concepto de Vacaciones, se dividirá el valor total percibido por el trabajador por concepto de salario ordinario durante los últimos seis (6) meses, entre el número de días efectivamente por él trabajados en ese mismo período, o como lo estipule el Contrato Colectivo. Es convenido que, de la Bonificación por concepto de Vacaciones, la Empresa no hará deducciones por motivo de embargo, ni de otra índole, de conformidad a lo estipulado en el Artículo No. 371, del Código del trabajo.

ARTICULO No. 76.- Todo trabajador recibirá aviso con diez (10) días de anticipación a la fecha en que la Empresa le concederá sus Vacaciones. Las sumas que le correspondan al trabajador por concepto de Vacaciones de conformidad a la Ley y al Contrato Colectivo vigente, le serán pagadas con tres (3) días de anticipación respecto a la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

ARTICULO No. 77.- El trabajador que hubiere adquirido derecho a Vacaciones y que antes de disfrutarlas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en moneda de curso legal en Honduras. En todo caso el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las Vacaciones causadas y de las proporcionales al período trabajado.

ARTICULO No. 78.- El Séptimo Día, El Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo y Décimo Cuarto mes en concepto de Compensación Social, en casos de renuncia, despido justificado, será pagado proporcionalmente al tiempo que el trabajador haya laborado. Si se le hubiera dado un porcentaje anticipado, se tomará en cuenta al momento del pago proporcional El pago del Bono Educativo a los trabajadores acreedores se hará de acuerdo a lo dispuesto en la ley, Decreto 43-97 y el Reglamento para el pago del Bono Educativo número STSS 154-2000.

ARTICULO No. 79.- La Empresa otorgará a sus trabajadores reconocidos, además de sus Vacaciones remuneradas, una bonificación con base en lo que establece el Contrato Colectivo de Condiciones a Trabajo.

CAPITULO VI SALARIOS

ARTICULO No. 80.- Salario, jornal o sueldo, es retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del Contrato Individual de trabajo o de la relación de trabajo vigente y que no debe ser inferior al mínimo legal vigente.

ARTICULO No. 81.-El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal en el país.

ARTICULO No. 82.-Los trabajadores que devengan salarios mensuales con pago bisemanal recibirán su pago el día viernes, cada dos semanas, el cual será depositado a la cuenta acreditada por el empleado.

ARTICULO No. 83.- Si las fechas de pago indicadas anteriormente cayeran en días feriados o no laborables, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

ARTICULO No. 84.- La Empresa entregará a cada trabajador, con anticipación un comprobante el cual contendrá el tiempo trabajado, salarios ordinarios y extraordinarios, recargos, deducciones y total a pagar.

ARTICULO No. 85.- Cuando el trabajador reclame que existe error en el cálculo de su salario, deberá hacerlo de manera escrita a la Unidad de Desarrollo Organizacional con el jefe de relaciones laborales sección de nóminas de la Empresa, dentro de dos (2) días hábiles posteriores a la fecha de pago y si el error fuera comprobado, la Empresa lo subsanará haciendo efectivas las diferencias en el pago, como máximo 5 días siguiente posterior a la fecha en que se presentó el reclamo.

ARTICULO No. 86.- Sin perjuicio de lo establecido o que pudiera establecer el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, fijar el importe del salario en cada plaza, tomando en cuenta en cada caso, lo establecido en el Artículo 367 del Código del Trabajo, conforme a la libre administración de la Empresa y lo que se establezca el Manual de Puestos y Salarios en armonía con el Reglamento de Escalafón.

CAPITULO VII DEDUCCIONES A LOS SALARIOS

ARTICULO No. 87.- Deducción del salario del trabajador es toda aquella cantidad que se rebaja, descuenta o se quita de éste, con o sin autorización del trabajador, de acuerdo con la Ley.

ARTICULO No. 88.- Las deducciones pueden ser obligatorias y no obligatorias; las primeras son aquellas impuestas por la Ley y el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo; las segundas son las que se practican previa autorización escrita del trabajador.

ARTICULO No. 89.- Son deducciones obligatorias aplicables a los salarios o sueldos de los trabajadores; las siguientes:

- a) Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;
- b) Cotizaciones al Seguro Social;
- c) Las originadas por suspensiones, cuando se ha seguido el procedimiento establecido; por llegadas tardías, salidas prematuras y/o abandono del trabajo sin permiso del patrono;
- d) Las originadas por errores en perjuicio de la Empresa, cometidas en el pago de salarios del trabajador, cuando sean debidamente comprobadas;
- e) Las originadas por fallas, errores, omisiones, extravíos, daños cometidos por el trabajador en perjuicio de los intereses de la Empresa, sus usuarios, instalaciones, activos, equipos y mobiliario asignado, mercadería en tránsito, en custodia o en depósito, herramientas materiales, útiles de trabajo y en general a cualquier propiedad de la Empresa o los que estuvieren bajo su responsabilidad. Siempre que sean cometidos por negligencia, dolo o mala fe, debidamente comprobados;
- f) Retención de Impuesto Sobre la Renta
- g) Impuesto Vecinal
- h) Embargos notificados por los tribunales de Justicia
- i) RAP
- j) Todas las demás que establece la Ley, y el Contrato Colectivo de Condiciones de trabajo.

ARTICULO No. 90.- Son deducciones no obligatorias aplicables a los salarios o sueldos de los trabajadores reconocidos, aquéllas que éstos en forma libre y voluntaria autorizan por escrito. Posteriormente a la autorización por escrito a que se refiere este Artículo, dichas deducciones adquieren el carácter de obligatorias mientras no exista disposición contraria o cese la causa que las originó.

ARTICULO No. 91.- Salvo en los casos indicados en las Leyes, la Empresa no está obligada a aplicar deducciones no obligatorias, aunque sus trabajadores reconocidos las autoricen, cuando a juicio de la Empresa no convenga a sus intereses.

CAPITULO VIII

OBLIGACIONES, PROHIBICIONES, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PATRONO

ARTICULO No. 92.- Además de las contenidas en otros artículos de este Reglamento, en el Código del Trabajo y las Leyes y Reglamentos de la materia, son obligaciones del patrono:

- 1.- Pagar la remuneración pactada, de acuerdo con las condiciones estipuladas en este reglamento;
- 2.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;
- 3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad y se repondrán tan pronto dejen ser eficientes.;
- 4.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquéllos deban permanecer en el lugar, en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a título indemnización, garantías o cualquier otro concepto. Cuando una de las partes lo solicite deberá hacerse inventario de los útiles e instrumentos;
- 5.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra y de actos que pudieran afectar su dignidad.
- 6.- Adoptar medidas adecuadas para crear mantener en las instalaciones de la Empresa, mejores condiciones de higiene y seguridad en trabajo;
- 7.- Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo, sanitarias y administrativas, practiquen en la Empresa, y darles los informes mes que a cuyo efecto soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- 8.- Tomar las medidas indispensables y la que requieran las leyes, para prevenir accidentes en uso de maquinarias, instrumentos o materiales trabajo, y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- 9.- Mantener en los almacenes y en general en todas las dependencias de la Empresa, el número de sillas para uso de los trabajadores;
- 10.- Hacer las deducciones que por cuotas ordinarias extraordinarias el sindicato solicite a la Empresa, El Sindicato comprobará que las cuotas cuyo descuento pide, son las que establecen sus estatutos, así como que tales resoluciones han sido tomadas por decisión de 2/3 de la totalidad de los delegados a los congresos del SITRAENP presentando a la Empresa los documentos que establece el Artículo 526 del Código del Trabajo;
11. Cubrir indemnización por los accidentes que sufran los trabajadores en su trabajo y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecutan, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen dentro de la Empresa;
- 12.- Hacer las deducciones correspondientes para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorros formadas por los trabajadores reconocidos, debiéndose comprobar que las cuotas cuyo descuento piden, son las que establecen sus estatutos;
- 13.- Remitir en el mes de febrero de cada año a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un informe que contenga los egresos totales que hubiere habido por concepto de salarios durante el año anterior; los nombres, apellidos, edad aproximada, sexo, nacionalidad, ocupación y número de días que laboró cada uno de los trabajadores, e indicando el salario que individualmente percibió durante dicho período; datos que se tomarán del libro de salarios autorizados por dicha Secretaría de Estado;
- 14.- Llevar a cabo los reajustes o reestructuración de personal de acuerdo con las estipulaciones del Contrato Colectivo. Respetar los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferir a los trabajadores reconocidos para las promociones en las distintas labores de la Empresa;
- 15.- Establecer un escalafón que rijan los ascensos, descensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador y en igualdad de condiciones, la antigüedad del trabajador dentro de las categorías de la Empresa o su antigüedad en la misma. La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos por el

Sindicato y la Empresa, y cuando no se lograra acuerdo, se someterá por escrito a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, cuya decisión será aceptada y acatada.

- 16.- Cumplir y velar por que se cumplan todas las cláusulas del Contrato Colectivo vigente, aplicables a cada uno de los Artículos de este Reglamento Interno de Trabajo, y los que se hayan omitido, así como cualquiera otros reglamentos, convenios aplicable a los trabajadores de la EMPRESA NACIONAL PORTUARIA, en cuanto que mejoren las condiciones laborales, económicas, sociales, de sus trabajadores (as).
- 17.-Cumplir con las siguientes Leyes: Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Artículo 59 a la Ley Marco de Protección Social, según Decreto Legislativo N0.77-2016, Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Las Personas con Discapacidad, Ley del Seguro Social y su Reglamento, ley del VIH/ SIDA, Ley de Inspección y su Reglamento, Cumplir con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales entre otras.

ARTICULO No. 93.- Además de las contenidas en otros artículos de este Reglamento, en el Código del Trabajo, Contrato Colectivo, demás Leyes reglamentos de la materia, son prohibiciones patrono:

- 1.- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase determinados establecimientos o personas;
- 2.- Exigir o aceptar dinero, u otra compensación los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 3.- Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales lícitas;
- 4.- Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
- 5.- Deducir o retener monto por llegadas tardías, salidas prematuras sin previa notificación al trabajador para que presente su justificación, Deducir o retener compensar suma, algún monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, mandamiento judicial, o sin que la Ley, el Contrato Colectivo o este Reglamento Interno lo autoricen.
- 6.- Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a trabajadores o afectar su reputación;
- 7.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la Ley;
- 8.- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro de las instalaciones y centros de trabajo; en cuyos casos la Empresa deberá proceder conforme derecho;
- 9.- Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofenda la dignidad de éstos;
- 10.- Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las Leyes laborales;
- 11.- Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las Leyes o Reglamentos vigentes;
- 12.- Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no éste expresamente convenido.
- 13.-El acoso sexual

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO No. 94.- Además de las contenidas en el Código del Trabajo, el presente Reglamento interno de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo, y el Contrato Colectivo, son obligaciones de los trabajadores:

- 1.- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de los Reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido, inherente al puesto que desempeña;
- 2.- Ejecutar por sí mismo su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
- 3.- Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
- 4.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
- 5.- Integrar los organismos que establecen las Leyes y Reglamentos de Trabajo.
- 6.- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
- 7.- Comunicar al patrono o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar daños perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del patrono;
- 8.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y comerciales o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a Empresa.
- 9.- Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes, Comisión de Higiene y Seguridad y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo.
- 10.- Someterse a reconocimiento médico, previo al solicitar su ingreso al trabajo, durante este laborando, a solicitud del patrono, o por orden de las autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del patrono;
- 11.- Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- 12.- Portar durante su permanencia en el centro de trabajo en una parte visible de su vestuario, el carné que lo acredite como empleado de la Empresa, debiendo mostrarlo siempre al ingresar al recinto portuario o cuando sea requerido por la Policía Portuaria, Cuerpo de Seguridad o por cualquier otra persona autorizada por la Empresa.
- 13.- Tratar con el mayor cuidado y esmero las mercaderías y enseres de propiedad o bajo responsabilidad de la Empresa, colaborando, además, en el mantenimiento y conservación de la maquinaria, equipo y demás implementos de trabajo, cumpliendo para tal efecto con las instrucciones que le impartan los representantes de la Empresa inherentes al puesto que se desempeña;
- 14.- Sujetarse a la revisión e inventarios de los útiles, herramientas y materiales bajo su responsabilidad, en cualquier tiempo que la Empresa lo estime necesario;
- 15.- Someterse a los registros de su persona u objetos que porten, por la Policía Portuaria o por cualquier representante autorizado por la Empresa, ya sea al momento de ingresar al recinto o durante la ejecución o finalización de labores;
- 16.- Reportar por escrito a la Empresa, cuando ésta se lo solicite, los detalles de los trabajos que se le encomienden;
- 17.- Marcar su ingreso al trabajo en el control correspondiente de tiempo, al ingresar y salir de la Empresa, de acuerdo con el horario establecido y lugar indicado.
- 18.- Comunicar en el acto, ya sea a su Jefe Inmediato, a la Policía Portuaria, Cuerpo de Seguridad o cualquier representante de la Empresa, cuando presencie o tenga conocimiento de sustracciones, destrucciones o deterioro de las mercaderías, equipos, materiales, herramientas, cualquier activo u objeto de propiedad o bajo responsabilidad de la Empresa, y de cualquier acto inmoral o delictivo;
- 19.- Reembolsar a la Empresa las cantidades dinero por concepto de anticipos, pagos en exceso, responsabilidad civil por motivos del trabajo o por errores que cometa durante el desempeño de su

trabajo que afecten a la Empresa previa comprobación fehaciente y de acuerdo con el párrafo segundo del Artículo 372 del Código del Trabajo;

- 20.- Colaborar en la orientación y entrenamiento de los demás trabajadores a fin de lograr la capacitación de éstos, para beneficio colectivo siempre que se cuente con la debida autorización por parte de Empresa;
- 21.- Observar estrictamente todas las disposiciones del presente Reglamento, acatar y cumplir las normas, órdenes e instrucciones, ya sean verbales, o escritas o por medio de avisos boletines, que en forma particular y con toda claridad le indique la Empresa o su representante para obtener mayor eficacia, rendimiento disciplina en las labores que se ejecuten;
- 22.- Cumplir con las demás obligaciones que les impongan el Código del Trabajo, el presente Reglamento, el Contrato Colectivo de Trabajo y demás Leyes aplicables.

ARTICULO No. 95.-Además de las contenidas en otros artículos de este Reglamento, en el Código del Trabajo, el Contrato Individual, el Contrato Colectivo y demás Leyes y Reglamentos de la materia son faltas y prohibiciones de los trabajadores:

- 1.- Ausentarse de su lugar de trabajo sin el correspondiente permiso de su Jefe Inmediato;
- 2.- Ausentarse de su lugar de trabajo por un tiempo mayor de treinta (30) minutos para ingerir sus alimentos en el caso de las jornadas continuas de trabajo;
- 3.- Dedicarse durante el trabajo a otras funciones y tareas distintas de las que le haya asignado la Empresa, salvo en los casos debidamente autorizados por ésta.
- 4.- Distraer su atención o la de sus compañeros durante las horas de trabajo, escuchando radio, leyendo periódicos, e impresos de cualquier clase ajenos al trabajo;
- 5.- Tratar asuntos personales o particulares durante las horas de trabajo y utilizar los materiales o equipo de oficina, como computadoras, máquinas de escribir, teléfonos, calculadoras, y otros. En tales asuntos, salvo en aquellos casos autorizados por la Empresa;
- 6.- Recibir en el lugar de trabajo, visitas de familiares o personas particulares que no tengan relación con su trabajo salvo en los casos debidamente autorizados por la Empresa;
- 7.- La falta de pulcritud o limpieza en el trabajador y en el equipo, objetos o utensilios de trabajo bajo su responsabilidad;
- 8.- Realizar toda clase de juegos dentro de la Empresa, excepto aquellos que la misma los permita como partes de la programación de eventos o festividades especiales;
- 9.- Incumplir las disposiciones y medidas de prevención de accidentes y de higiene y seguridad dictadas por la Empresa y por la Comisión Bipartita nombrada al efecto o que se contemplen en el Reglamento respectivo;
- 10.- Hacer caso omiso de los letreros, señalamiento y demás indicadores que imparta la Empresa, para la seguridad de las personas y cosas;
- 11.- Sostener discusiones y bromas que alteren el orden dentro de la Empresa.
- 12.- Incumplimiento manifiesto de las órdenes o funciones de su cargo sin ninguna justificación;
- 13.- La pérdida de implementos y equipos de trabajo imputable al trabajador por estar obligado a su custodia;
- 14.- Exigir o aceptar dinero u otra compensación con la que se pretenda una concesión o privilegio, que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 15.- Delegar su trabajo a personas que no han sido contratadas por la Empresa;
- 16.- Negarse a trabajar en el lugar y condiciones convenidas sin justificación alguna;
- 17.- Abandonar el trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;
- 18.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de cualquier droga, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 19.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes y la Empresa o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- 20.- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores promover

suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;

- 21.- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un Sindicato o permanecer en el o retirarse;
- 22.- La sustracción en las dependencias de la Empresa, sin la autorización correspondiente del equipo, materiales, útiles, herramientas, documentos o cualquier activo u objeto de propiedad o que esté bajo la responsabilidad de la Empresa;
- 23.- Usar sin la autorización del jefe inmediato, el equipo, materiales, los útiles, herramientas y demás implementos suministrados por la misma, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados;
- 24.- Cometer y provocar actos de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
- 25.- Cometer actos graves de violencia, injurias o malos tratamientos fuera del servicio, en contra del patrono; de los miembros de su familia o de sus representantes o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ello se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- 26.- Dañar dolosamente las mercaderías, edificios, obras, maquinarias, materiales, borrar la información intencionalmente de los equipos electrónicos, documentos, instrumentos, y demás activos y objetos de propiedad o bajo responsabilidad de la Empresa, y que por grave negligencia ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas debidamente comprobado;
- 27.- Cometer actos inmorales o delictuosos dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 28.- Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Empresa;
- 29.- Dejar de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un mes;
- 30.- Introducir ilícitamente a la Empresa bebidas embriagantes, drogas, alucinógenos, estupefacientes o similares.
- 31.- Hacer durante el trabajo propaganda político electoral, o contrario a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en horas de trabajo;
- 32.- Cometer fraude en las gestiones y funciones que la Empresa le encomiende;
- 33.- Falsificar firmas, documentos, así como propiciar su destrucción;
- 34.- Negarse el trabajador a prestar colaboración o auxilio siempre y cuando no se ponga en peligro su propia vida, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la Empresa o de sus compañeros de trabajo;
- 35.- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus demás compañeros y el centro de trabajo, con conductas que demuestran irresponsabilidad de parte del trabajador o trabajadores;
- 36.- El acoso sexual.

CAPITULO IX APLICACION DE SANCIONES

ARTICULO No. 96.- Cuando el trabajador cometa actos que impliquen faltas **leves, menos graves o graves** en contra de las obligaciones y/o prohibiciones que a él incumben, de acuerdo con este Reglamento, al Código del Trabajo, al Contrato Colectivo y demás Leyes y reglamentos de la materia será sancionado de conformidad con la siguiente escala:

- 1.- Para las faltas **leves**, como las que se tipifiquen en el Artículo 95 del inciso 1 al 8;
 - a) Amonestación verbal por el Jefe Inmediato, quién reportará lo acontecido a la Jefatura de Relaciones Laborales con fines de información;
 - b) Amonestación por escrito por el Jefe Inmediato, con copia a la Unidad de desarrollo Organizacional, siguiendo los procedimientos establecidos en este Reglamento.

- 2.- Para las faltas **menos graves** como las comprendidas en el Artículo 101 del inciso 9 al 18;
- a) Suspensión de labores o corte disciplinario sin goce de salario de uno (1) a ocho (8) días. En los casos de suspensión de labores, se tendrá que investigar la culpabilidad del trabajador para luego aplicar la sanción correspondiente.
- 3.- Faltas **graves** como las que se consignan en el Artículo 95 incisos del 19 al 36, que cometa el trabajador, son las que facultan a la Empresa para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad de su parte, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.

ARTICULO No. 97.- La aplicación de sanciones en lo que respecta a faltas graves y menos graves será de la responsabilidad de la Unidad de Desarrollo Organizacional a través del Departamento de Relaciones Laborales.

ARTICULO No. 98.- Después de cuatro (4) faltas **leves** cometidas por un trabajador, dará lugar a que la siguiente falta leve cometida por el mismo trabajador sea sancionada como falta **menos grave**.

ARTICULO No. 99.- Después de dos (2) faltas **menos graves** cometidas por un trabajador, la siguiente falta menos grave que cometa nuevamente se sancionará como falta grave.

ARTICULO NO. 100.- Todo lo no previsto en este Reglamento en cuanto a la aplicación de sanciones se procederá de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo y demás Leyes aplicables.

CAPITULO X CAUSAS DE TERMINACION DE CONTRATOS

ARTICULO No. 101.- Son causas justas que facultan a la Empresa para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, las indicadas en el Artículo 111 y 112 del Código del Trabajo y las establecidas por el presente Reglamento en calidad de faltas graves.

ARTICULO No. 102.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como el caso de despido injusto, las establecidas en el Artículo 114 del Código del Trabajo, Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer.

ARTICULO No. 103.- Son causas de terminación de los Contratos Individuales de Trabajo las que establece en los Artículos 111 y 120 del Código del Trabajo, reformados mediante Decreto Ley No. 243 del 18 de Julio de 1975, y Decreto 150-2008

CAPITULO XI TRAMITE DE QUEJAS Y RECLAMOS

ARTICULO No. 104.- El Sindicato y la Empresa considerando que la armonía obrero patronal constituye la base fundamental para el normal funcionamiento de las relaciones laborales entre las partes, conviene para buscarle solución a los conflictos que por tal motivo se presenten, en establecer el siguiente procedimiento para el trámite de quejas o reclamos.

- a) Toda queja o reclamo será planteado en primera instancia por el trabajador o el respectivo directivo sindical ante el supervisor o jefe inmediato, quién resolverá la queja o reclamo inmediatamente siempre que sea de su competencia;
- b) Si mediante el procedimiento anterior no hubiere solución satisfactoria, la directiva Sub Seccional planteará por escrito el problema ante el Jefe de Departamento, quién resolverá lo pertinente dentro de dos (2) días laborables siguientes al que fue planteado el problema;
- c) Si agotados los trámites anteriores el problema persistiere, la Junta Directiva Seccional lo planteará por

- escrito al Director de la Unidad o al Superintendente, quién en un plazo no mayor de los (3) días siguientes a aquel en que le fue planteado, formulará su resolución por escrito al Sindicato;
- d) Una vez agotados los procedimientos señalados en los incisos a), b), c) si no fuere resuelto el problema, la Junta Directiva Central lo planteará por escrito ante la Dirección de la Unidad de Desarrollo Organizacional o Gerencia General, quienes lo resolverán en el tiempo prudencial que acuerden las partes;
- e) Es convenido que de los trámites realizados en todos los niveles de planteamiento de quejas o reclamos, se levantarán las actas respectivas que deberán ser firmadas por los representantes de la Empresa y el Sindicato;
- f) Es entendido que la Junta Directiva Central podrá obviar los trámites de los incisos a), b), y c), cuando se trate de problemas graves que ameriten una inmediata solución o cuando el trabajador involucrado en el problema y conforme su derecho, eleve el mismo directamente a la Junta Directiva Central.

ARTICULO No. 105.- La Empresa y el Sindicato se comprometen a estudiar, documentar y procurar resolver los problemas de trabajo que surjan en la Empresa, ya sean individuales o colectivos. Para obtener los mejores resultados los representantes de la Empresa y el Sindicato celebrarán reuniones conjuntas cuando una de las partes así lo solicite mediante agendas redactadas en término máximo de seis (6) días contados a partir de la fecha de su presentación. Como resultado de las reuniones se levantará el Acta correspondiente, haciéndose constar en la misma los problemas presentados por las partes y los acuerdos y resoluciones adoptadas. Las actas se firmarán en triplicado dejando dos (2 copias para el Sindicato y el original para la Empresa.)

ARTICULO No. 106.- Los representantes de la Empresa y el Sindicato deberán observar la debida compostura, esmero y respeto durante las reuniones que se celebren para discutir las agendas, debiendo estas últimas redactarse en términos corteses comedidos. Ambas partes están comprometidas a cumplir con esta obligación y en caso contrario, la parte que no observará los requisitos señalados, podrá ser requerida formalmente por la autoridad local del trabajo a solicitud de la parte afectada, debiendo cumplirse con dicho requerimiento, si a criterio de dicha autoridad la solicitud fuere procedente.

ARTICULO No. 107.- El procedimiento para trámite de quejas y reclamos mencionado en los artículos anteriores de este Reglamento deberá cumplirse en todos los casos, a menos que ambas partes consideren que se trata de un problema grave que amerita una resolución inmediata.

ARTICULO No. 108.- Previo la aplicación de las sanciones contempladas en los artículos correspondientes, la Empresa procederá a la comprobación de la falta cometida, notificando al trabajador con copia a la representación sindical y haciendo uso de todos los recursos que faciliten este cometido. Cuarenta y ocho horas después de la notificación, será requisito indispensable, oír la versión del trabajador y recibir los elementos necesarios que el trabajador considere importantes, de acuerdo con lo que se pretende sancionar mediante una audiencia de descargo, con la intervención de al menos un representante del Sindicato durante el proceso.

ARTICULO No. 109.- La Empresa se encargará de enviar copia al Sindicato, de las sanciones en menor grado y despidos que por cualquier motivo fueren objeto los trabajadores.

CAPITULO XII SERVICIOS MEDICOS Y RIESGOS DISPENSARIO MEDICO

ARTICULO No. 110.- Mientras el Instituto Hondureño de Seguridad Social no asuma la responsabilidad localmente, la Empresa seguirá manteniendo la clínica médica ya existente para proporcionar atención médica general y de emergencia en los casos de accidentes de trabajo y riesgos profesionales que sufran sus

trabajadores.

ARTICULO No. 111.- La Clínica Médica estará a cargo de médicos hondureños en el ejercicio legal de su profesión; y los mismos prestarán atención médica en base a los horarios fijados por la Empresa.

En caso de existir en el futuro una vacante en el cuerpo médico de la Clínica Médica, el Sindicato propondrá a consideración de la Empresa candidatos de médicos de la localidad.

La Empresa estudiará los candidatos sugeridos por el Sindicato, así como otros candidatos que pudieran tomarse en consideración y procederá a su juicio a escoger entre ellos al candidato que estime conveniente para llenar la plaza vacante.

ARTICULO No. 112.- Las enfermedades comunes que sufran los trabajadores reconocidos de la Empresa, serán atendidas por la clínica médica de la Empresa o en su caso por el Plan de Servicio Médicos para trabajadores y familiares de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo.

CAPITULO XIII RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO No. 113.- Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan, por Factores o condiciones de seguridad física, Factores de origen físico, químico o biológico, o condiciones medioambientales existentes en la Empresa.

ARTICULO No. 114.- Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

ARTICULO No. 115.- Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligada a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Las enfermedades endémicas de la región, sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

ARTICULO No. 116.- Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán derecho de conformidad con la Ley a:

- a) Asistencia médica o quirúrgica adecuada para el tratamiento de su lesión o trastorno sufrido y al reposo necesario dictaminado por los médicos del dispensario y en su caso por el médico tratante;
- b) Suministro de medicamentos y materiales de curación;
- c) Gastos de traslado y hospitalización, incluyendo los que demanden su hospedaje y alimentación, cuando deba recibir tratamiento y vivir en lugar distinto a la de su residencia habitual o lugar de trabajo;
- d) Las indemnizaciones fijadas por el Código del trabajo o el Contrato Colectivo; y
- e) Pago del 100% de salario que devengue el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo;

ARTICULO No. 117.- Además de lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores tendrán igualmente derecho a otras prestaciones e indemnizaciones que se establezcan por la Ley o por el Contrato Colectivo para los casos de riesgos profesionales. Para efecto del pago de incapacidad temporal de trabajadores que laboran por hora que se ausenten de sus labores; por motivo de riesgo profesional, se les reconocerá a éstos los días que permanezcan ausentes con base al salario ordinario de ocho (8) horas diarias y de conformidad a lo estipulado en el Contrato Colectivo.

ARTICULO No. 118.- Cuando un trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente por un riesgo profesional, la Empresa conviene en asumir el valor total de la asistencia médica o quirúrgica así como los gastos de hospitalización, traslado, pago del cien por ciento (100%) del salario que devenga el trabajador en

el momento de ocurrir el riesgo durante su incapacidad, el reposo necesario dictaminado por los médicos del dispensario y, en su caso por el médico tratante suministro de medicamentos, materiales de curación igualmente el derecho de otras prestaciones indemnizaciones establecidas por la Ley y el Contrato Colectivo. Para los trabajadores por llamada y que laboran por hora, la incapacidad será reconocida según el número de días que éstos permanezcan ausentes por el riesgo sufrido, en base al salario ordinario de ocho (8) horas con pago del cien por ciento (100%) del salario que devenga el trabajador en el momento de ocurrir riesgo.

ARTICULO No. 119.- Cuando el trabajador ha sufrido un riesgo profesional y no pueda ser tratado en el país a juicio del diagnóstico de un especialista en materia, corroborando tal extremo, la Empresa lo enviará al extranjero pagando los gastos del tratamiento y traslado por cuenta de esta y le reconocerá al trabajador el cien por ciento (100%) de salario durante el período de incapacidad hasta por dieciocho (18) meses.

ARTICULO No. 120.- Cuando un trabajador fallezca a consecuencia de riesgo profesional, La Empresa les otorgará a los beneficiarios de este, debidamente registrados en la Unidad de Desarrollo Organizacional en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a seiscientos ochenta (680) días salario, calculados en base a lo que establece Artículo 417 del Código del Trabajo y estatuto de empleados de confianza. Asimismo, recibirán los beneficiarios indicados anteriormente, como auxilio inmediato para gastos funerales tres (3) meses de salario ordinario. Además, se conviene en que la Empresa proporcionará a los familiares del trabajador fallecido un (1) ataúd. En el caso de los trabajadores sujetos a llamada y que laboran por hora el cálculo de la indemnización y auxilio indicados anteriormente se hará al salario ordinario que devenga el trabajador al momento de ocurrir el riesgo, El pago de la indemnización establecida en este inciso se sujetará a lo dispuesto en los Artículos 411, 421, 422, del Código del Trabajo, sin perjuicio del derecho a cualquier otra prestación que por el Contrato Colectivo o por la Ley pudiera corresponderle. Es entendido que una vez efectuada la indemnización, previa aprobación del Juzgado del Trabajo correspondiente, la Empresa queda liberada en toda responsabilidad en lo que para este efecto establece la referida Ley.

CAPITULO XIV RIESGOS NO PROFESIONALES

ARTICULO No. 121.- No son riesgos profesionales ocurridos a los trabajadores a causa de fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, los provocados intencionalmente por el trabajador y los debidos al estado de embriaguez o bajo efecto de alucinógenos, a no ser que en este caso la Empresa o su representante le haya permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones en dicho estado.

ARTICULO No. 122.- Cuando a un trabajador reconocido por la Empresa le sobrevenga una enfermedad común durante el desempeño de sus labores, deberá reportarse a su Jefe Inmediato, el cual lo enviará a la Clínica Médica, donde se le extenderá el pase correspondiente para que sea atendido y puedan certificar los médicos el motivo y tiempo que se necesite de incapacidad.

ARTICULO No. 123.- En caso que la enfermedad o accidente común le sobrevenga fuera de sus labores deberá presentarse a la clínica médica de la Empresa, la que le extenderá su respectivo pase el mismo día que se enfermó o día siguiente, si es hábil y en caso que la enfermedad o accidente común lo imposibilite para presentar personalmente, deberá dar aviso dentro del plazo anteriormente indicado a fin de que la Empresa pueda comprobar la justificación de la ausencia, se le reconocerá al trabajador el cien por ciento (100%) de su salario ordinario. En caso de que enfermedad o accidente común fuera grave, al grado que le sea imposible al trabajador dar aviso o presentarse a la Empresa y que necesite atención médica urgente, éste podrá someterse a tratamiento médico en clínicas particulares y previa la presentación de la certificación correspondiente la Empresa le concederá la incapacidad necesaria y el pago del porcentaje establecido.

ARTICULO No. 124.- Cuando una trabajadora en estado de gravidez solicite permiso para visitar al médico, se

le concederá previa prescripción. Además, gozará de una licencia de maternidad de seis (6) Semanas antes del parto y seis (6) semanas después del parto. Pasando dicho período se le concederá una hora diaria durante seis meses para alimentar a su hijo. Todos estos permisos serán concedidos con goce del cien por ciento (100%) de su salario.

CAPITULO XV TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

ARTICULO No. 125.-La Empresa” podrá ocupar los servicios de trabajadores de nacionalidad extranjera, siempre que llenen los requisitos del Decreto Legislativo No.110 de fecha Uno (1) de Noviembre del año mil novecientos sesenta y seis (1966).

CAPITULO XVI DISPOSICIONES FINALES PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTICULO No. 126.- El presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará posteriormente al día de su aprobación cuando entre en vigor mediante resolución dictada por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social. Las reformas que se introdujeran y la derogación en su caso, se sujetarán a los mismos trámites y procedimientos de su aprobación.

ARTICULO No. 127.- No producen ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con los establecido en las Leyes, Contratos Individuales, Convenciones Colectivas o Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren mas favorables al trabajador.

ARTICULO No. 128.- Ninguna disposición contenida en el presente Reglamento Interno de Trabajo u omisión podrá interpretarse como renuncia del patrono a los Derechos que la Ley le concede tanto a los trabajadores como al patrono. **SEGUNDO:** Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o en el contrato individual de trabajo. **TERCERO:** Para los efectos de control interno, se ordena Aprobación y Registro de la Reforma Total al presente Reglamento de Trabajo, de la “EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”, en el libro correspondiente.- **Y MANDA:** Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero de 2017.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (FyS).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, NORMIN R. VILLATORO ACOSTA, SECRETARIA ADMINISTRATIVA”.-**

Extendida la presente en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los diecinueve días del mes de marzo del dos mil diecinueve.-


NORMIN R. VILLATORO ACOSTA
SECRETARIA ADMINISTRATIVA