

**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 I

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. 10 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 renunciaciones 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, RECLASIFICACIONES 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.

SEGUNDO: Las que se reciban de los trabajadores de otras dependencias, que ocupen plazas en la categoría inmediata inferior a la que se está sometiendo a oposición.

Art. 20 Las Convocatorias se harán del conocimiento de los trabajadores por medio de boletines que se fijarán en lugares visibles, enviando diez (10) copias de los mismos al Sindicato. Dichos boletines expresarán entre otros datos, los siguientes:

- a) A quien (es) va (n) dirigida (s) La(s) convocatoria (s);
- b) Categoría a que pertenece (n) la (s) plaza (s) sujeta (s) a oposición:
- c) Número de plazas a cubrir
- d) Dependencia a que pertenece (n) la (s) categoría (s);
- e) Requisitos y condiciones exigidas por la Empresa.

Art. 21 Para asegurarse de la afectividad de las convocatorias a que se refiere el artículo anterior, la Empresa las distribuirá en las dependencias respectivas, debiendo el responsable de las mismas encargarse de que sean fijadas de inmediato en los lugares asignados para ello. Al momento en que la Empresa distribuya dichos boletines, las personas que los reciban firmarán para constancia en un libro que para tal efecto proporcionará la Empresa. En igual forma el representante del Sindicato firmará constancia de recibo de los diez (10) ejemplares que se le entreguen al tenor del artículo anterior.

Art. 22 Son nulas las solicitudes que se reciban de trabajadores pertenecientes a una Superintendencia y dependencia que no sea aquella donde se produce la plaza vacante definitiva, la plaza nueva o se crea la nueva categoría.

Art. 23 Los trabajadores reconocidos por la Empresa, conforme a los requisitos establecidos en el presente Reglamento de Escalafón presentarán las solicitudes en el término de cinco (5) días contados a partir de la fecha en que se publicó la convocatoria. Para tal efecto sólo se tomarán en cuenta las solicitudes que se reciban dentro del término estipulado, debiendo ser elaboradas a puño y letra del trabajador.

Art. 24 Las solicitudes deben ser entregadas personalmente por el trabajador en la División de Recursos Humanos o al representante designado por la Empresa para tal efecto, debiendo el trabajador firmar para constancia de dicha entrega en un libro que proporcionará la Empresa.

El incumplimiento de lo antes establecido dejará sin ningún valor y efecto las solicitudes presentadas por el trabajador por otro medio distinto al antes mencionado, perdiendo el trabajador el derecho a reclamo.

Art. 25 Dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la vigencia de la convocatoria y una vez que la Empresa analice las solicitudes, seleccionará si lo hubiere al candidato que reúna todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria y posteriormente lo notificará por escrito al Sindicato dentro de los siguientes cinco (5)

días hábiles, para que éste pueda formular objeciones si las hay, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación. Para este efecto se aplicará como parte del procedimiento lo establecido en el numeral 22 del Artículo 95 del código del Trabajo.

Art. 26 Si resultara que el procedimiento anterior no permita seleccionar el trabajador adecuado, se procederá a la práctica de los exámenes por una comisión integrada por dos (2) personas, nombrada una por el Sindicato y otra por la Empresa designándose en este caso el candidato que obtenga mayor puntaje, siempre que éste sea superior a 65 puntos.

Art. 27 En caso de que no se presente ninguna solicitud o que ninguno de los candidatos reúna todos y cada uno de los requisitos exigidos o no califique con el porcentaje mínimo establecido, la Empresa tendrá la potestad suficiente para contratar de fuentes externas a la persona que considere idónea para ocupar la plaza vacante.

Art. 28 El trabajador seleccionado tendrá derecho al salario que le corresponda en la escala asignada a su nueva categoría, de acuerdo a las políticas salariales de la Empresa, tomando como base lo preceptuado en el Artículo 367 del Código de Trabajo; sin perjuicio de las estipulaciones del Quinto Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Art. 29 Considerándolo motivo de fuerza mayor, se podrán autorizar ascensos y traslados sin oposición o cobertura de plazas nuevas o vacantes, cuando las exigencias excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los trabajadores lo justifiquen, previo acuerdo con el Sindicato y siempre que el candidato se ajuste a los requisitos exigidos por la Empresa.

Art. 30 En los casos de ascensos cuando el trabajador no resulte competente y que por dicha causa sea descendido, no podrá tener opción a la misma categoría sino hasta pasados seis (6) meses, debiendo cumplir con el procedimiento y requisitos establecidos en el presente Reglamento de Escalafón.

Art. 31 Para los efectos de este Reglamento de Escalafón, descenso es el acto mediante el cual la Empresa traslada a uno o varios de sus trabajadores reconocidos a ocupar la categoría inmediata inferior a la que fue ascendido, asignándole el sueldo correspondiente a dicha categoría siempre que tenga por lo menos tres (3) años de servicio continuo.

En base a lo establecido en el párrafo anterior, un trabajador podrá ser descendido por las siguientes causas:

- a) Por manifiesta incompetencia, de conformidad al Artículo 114 literal g) del Código de Trabajo.
- b) Que el trabajador esté físicamente incapacitado para el puesto que ocupa, pero que pueda desempeñarse en otro puesto previa evaluación certificada por los médicos de la Empresa

Art. 32 En los casos de reestructuración, la Empresa procederá de conformidad a lo estipulado en el Contrato Colectivo y las disposiciones legales así:

- a) Antes de decretar cesantía se propondrá al trabajador el traslado, tomando en cuenta la antigüedad, deseo del trabajador de conservar el empleo y requisitos exigidos por la Empresa;
- b) Hechos los reajustes correspondientes, La reducción se realizará de acuerdo con lo establecido en el Quinto Contrato Colectivo y el Código de Trabajo;
- c) La capacidad, eficiencia, actitud general del empleado y la antigüedad

Son factores que se considerarán al determinar una cesantía. En igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad en la Empresa

- d) De normalizarse la situación y si se presenta la oportunidad de volverse a necesitar el personal removido, tendrán preferencia los que hayan conservado sus aptitudes y hayan demostrado devoción en la posición que ocupaban.

Art. 33 Reclasificación es la asignación de nueva nominación a una categoría dentro del mismo plan de clasificación; pudiendo ser de una categoría similar a la anterior, a la que está asignada una mayor, menor o igual escala salarial, tomando en consideración la evolución de la Empresa.

Art. 34 Traslado de un trabajador dentro de la Empresa, es la transferencia de un puesto a otro en el mismo nivel ocupacional y con el mismo nivel salarial, por lo cual no conlleva ajuste de sueldos o salarios. Dentro de otros motivos, el traslado podrá usarse como recurso para ubicar efectivamente a los trabajadores en las áreas donde puedan desempeñarse mejor, utilizando estrictamente como forma técnica de administración de personal.

Art. 35 La Empresa podrá efectuar traslados. tanto por necesidades de los servicios que presta como por la rotación de los trabajadores contemplada en el Quinto Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Art. 36 Al efectuarse el traslado de un trabajador deberán considerarse las siguientes condiciones:

- a) Que el puesto al cual se vaya a trasladar no comprenda aumento apreciable en los deberes y responsabilidades, aunque haya cambio en su naturaleza específica en las condiciones de trabajo y que tenga la misma escala salarial;
- b) Que el trabajador llene los requisitos del puesto al cual se traslada;
- c) Que si un trabajador trasladado tiene sueldo mayor que el que devenga los trabajadores ubicados en puestos similares, el primero lo conservará sin que esto sea motivo para que aquellos que aspiran a una nivelación inmediata con aquél, pongan en conflicto el salario establecido

Art. 37 Cuando la Empresa necesite pasar temporalmente a un trabajador a desempeñarse en otra categoría de mayor remuneración, le pagará el sueldo mayor siempre que el periodo de transferencia sea mayor de cuatro (4) días; pero al regresar a categoría anterior devengará el sueldo que anteriormente devengaba. Se exceptúan de la presente disposición, los casos en que la Empresa se vea obligada a emplear súbitamente y de inmediato, los servicios de un trabajador reconocido en manejo de mercaderías para realizar funciones dentro del mismo campo pero de otra categoría ocasionados por ausencias imprevistas y repentinas de otros trabajadores en períodos menores a los cuatro (4) días; en cuyo caso sin tramitar otro tipo de cambio, el encargado de planillas efectuará el cálculo salarial en base al sueldo asignando a la segunda categoría y al tiempo efectivamente laborado en el desempeño de las funciones temporales.

Art. 38. Cuando la Empresa estime conveniente cubrir vacantes temporales de empleados de confianza, con otros trabajadores que no ostentan dicha categoría, a estos últimos se les hará un ajuste de salario equivalente a un 25% calculado con base en diferencia resultante entre los dos (2) salarios, siempre que dicha vacante sea mayor de cuatro días, y no perdiendo el trabajador en ninguno de los casos el derecho de devengar tiempo extraordinario.

Art. 39 Los trabajadores de nuevo ingreso o de reingreso, comenzarán devengando el sueldo base que la Empresa establezca para cada categoría de acuerdo a sus políticas salariales y al contrato colectivo, salvo casos especiales en que la Empresa determine asignar un salario mayor.

Art. 40 Las ausencias que se produzcan por concepto de vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedades comunes o accidentes y otros casos análogos, la Empresa las cubrirá con personal reconocido, salvo casos especiales en que no se cuente con personal capacitado dentro de la misma.

Art. 41 La Empresa podrá por razones de los servicios que presta, efectuar traslados de sus trabajadores a cualquier localidad o región del país donde así lo estime necesario. Es entendido que en estos casos los trabajadores conservarán los derechos de sus contratos individuales de trabajo y del Contrato Colectivo vigente y que la Empresa reconocerá los gastos necesarios de ida y regreso, así como los de permanencia según el caso, conforme al Reglamento de Viáticos establecido por la Empresa.

Art. 42 Cuando el traslado sea de carácter permanente, la Empresa lo notificará al trabajador por lo menos con diez (10) días de anticipación, para que éste pueda hacer arreglos relacionados con su viaje o exponer motivos en caso de inconvenientes debidamente justificados. La Empresa cubrirá además, los gastos de transporte de los miembros de la familia del trabajador que vivan y dependan económicamente de l al momento de efectuarse el traslado y que se encuentren debidamente registrados en la División de Recursos Humanos, así como el de sus enseres personales.

Queda entendido que la Empresa otorgará permiso con goce de salario dentro del plazo anterior al trabajador a fin de que pueda realizar arreglos de vivienda en caso de que decida efectuar su traslado en compañía de su familia, otorgándole además por una sola vez, 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 ida 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 ANTIGÜEDAD

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 categoría: 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.