

REPUBLICA DE HONDURAS, CA.
SECRETARIA DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS DE TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL

ESTA SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, En uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los Artículos 87, 88, 89, 92,93, 94,591, No. 1, 3,5, y 6, del Código del Trabajo; 36 No. 8 y 122 de la Ley General de Administración Pública **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa “EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”,

SEGUNDO: Ordenar el Registro del presente Reglamento Interno de Trabajo en el libro correspondiente; **TERCERO:** Entregar a los interesados copias autorizadas de la presente Resolución; y **CUARTO:** Proceder al archivo y custodia de las presentes diligencias, para cuyos efectos remítanse a la Sección de Reglamento de Trabajo: NOTIFIQJJESE, Comayagüela, Distrito Central; ocho de Marzo de mil novecientos ochenta y nueve.

ABOGADO ARMANDO BLANCO PANIAGUA
SECRETARIO DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS
DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ISMAEL ZAPATA ROSSA
OFICIAL MAYOR

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y REVISION SOCIAL.-Comayagüela, Municipio del Distrito Central; veinte de noviembre de mil novecientos noventa y uno.

VISTA La nota de fecha treinta de Septiembre de mil novecientos noventa y uno firmada por el Personal de la Empresa y su Sindicato laborante en la Empresa Nacional Portuaria, donde aceptan el cambio de Horario a partir de la fecha del Dictamen Favorable emitido por el Jefe de Reglamentos Internos de Trabajo. Que en fecha once de Octubre de mil novecientos noventa y uno el **ABOG. MARIO ALBERTO PRIETO RODRIGUEZ** apoderado Legal de la misma y **JOEL CASTRO FLORES**, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la mencionada Empresa, presentó a esta Secretaría de Estado Solicitud de aprobación de Reformas a un cambio de horario de trabajo y consecuentemente la Modificación del Artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa “**EMPRESA NACIONAL PORTUARIA**”.

RESULTA Que con fecha catorce de Octubre de mil novecientos noventa y uno la Dirección General de Trabajo emitió un auto ordenando el Dictamen correspondiente.

RESULTA Que el trece de Noviembre de mil novecientos noventa y uno, recayó Dictamen favorable sobre dicha solicitud, emitido por el Jefe de la Sección de Reglamentos Internos de Trabajo.

CONSIDERANDO Que el Reglamento es un conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores.

CONSIDERANDO Que los Reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.- Dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados por medio de los designados que al efecto designen.

CONSIDERANDO Que la nota firmada por Representantes de la Empresa y Sindicato laborante en la Empresa Nacional Portuaria, donde aceptan el cambio de horario constituyen normas que regulan las relaciones laborales.

POR TANTO El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social **RESUELVE:** Aprobar la Modificación al Artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo de la “EMPRESA NACIONAL PORTUARIA”, el cual se leerá así: (verlo en la parte que corresponde).**SEGUNDO** Ordenar el Registro del presente Reglamento Interno de Trabajo en el libro correspondiente, extendiéndose la Certificación del asiento.- Entregar a los interesados copias autorizadas de la presente Resolución; y **CUARTO** Proceder al archivo y custodia de las presentes diligencias para cuyos efectos remítanse a la Sección de Reglamentos Internos de Trabajo. **COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

SANTOS PORFIRIO GOMEZ VALLEJO

**Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y
Previsión Social, por Ley.**

**Ismael Zapata Rossa
Oficial Mayor**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NACIONAL PORTUARIA

TITULO 1

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, tanto presentes como en las que en el futuro pudieren establecerse.

ARTICULO No. 3.- El presente Reglamento no es aplicable a los empleados de confianza, quienes están sujetos a normas especiales del Código del trabajo, al 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 a 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 nombra 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) Subgerentes;
- b) Superintendentes; c) Jefes de División;

- d) Jefes de Departamento;
- e) Jefes de Sección;
- f) Asistentes de las personas antes indicadas;
- g) Guardalmacenes;
- h) Supervisores; y
- i) Encargados por su orden.

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.- Trabajador es 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 No. 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 a horarios establecidos por la Empresa.

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

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.

TITULO II
TRABAJADORES POR LLAMADA
CAPITULO UNICO
DE LOS TRABAJADORES SUJETOS
A LLAMADAS

ARTICULO No. 12.- Llamada es el término con que la Empresa y el Sindicato definen los pitazos que se efectúan mediante un sistema de sonido, con el fin de que los trabajadores sujetos a llamada se presenten al centro de trabajo para laborar en las operaciones de manejo de carga, 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.- Una hora antes de que se tenga programado verificar una llamada se dará un (1) pitazo preventivo con el objeto de que el personal esté pendiente;
- 2.- Cuando la Empresa haya establecido la hora exacta para la iniciación de las labores, lo confirmará con la llamada que consistirá en dos (2) pitazos consecutivos, los cuales se darán con treinta (30) minutos de anticipación a la hora programada para la iniciación de las labores;
- 3.- Si transcurridas dos (2) horas desde que se dió el pitazo de prevención, no se efectuarán los dos (2) pitazos consecutivos de confirmación, indicará que la llamada ha sido cancelada y en caso de que tuviera que realizarse otra llamada, se iniciará nuevamente con el correspondiente pitazo de prevención; y
- 4.- En caso de que en una descarga sólo se necesiten operadores de montacargas, el aviso preventivo se hará con tres (3) pitazos; y la confirmación también con tres (3) pitazos consecutivos media hora antes de iniciar las labores.

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 a 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 le asigne laborar por semana o que asuma temporalmente funciones de un trabajador permanente o de planta.
- b) No tiene remuneración fija; pero si garantizado un salario base por hora trabajada.

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 con treinta minutos (1 hora con 30 minutos), 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 DIA DE VACACIONES”, de conformidad al salario base ordinario por hora, reducido a salario mensual equivalente a doscientos 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 sonido, 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 unidades móviles con altoparlantes que lo difundirán en los barrios y zonas aledañas a la ciudad.

ARTICULO No. 28.- No se justificará la ausencia del trabajador por llamada en el trabajo cuando no atienda la llamada y manifieste o argumente no haber oído los pitazos de aviso o los demás anuncios verificados.

ARTICULO No. 29.- Cuando el empleado encargado de efectuar las llamadas 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 a 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: reestibar, 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 aceptara 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 a 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, cinco (5) llamadas consecutivas u ocho (8) 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.

TITULO III
CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE
Y PERIODO DE PRUEBA
CAPITULO 1
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 - practico de habilidad y aptitud;
- c) Someterse a examen médico en la clínica de la Empresa o donde ésta lo estime conveniente;

- d) Presentación de los siguientes documentos;
- 1.- Tarjeta de Identidad y a falta de ésta, la partida de Nacimiento;
 - 2.- Tarjeta de Constancia de Antecedente Penales, extendida por la Dirección General de Investigación Criminal (D.G.I.C.);
 - 3.- Registro Tributario Nacional;
 - 4.- Constancia del Impuesto Sobre la Renta vigente;
 - 5.- Constancia de Solvencia Municipal vigente;
 - 6.- Constancia de declaración de bienes extendida por Probidad Administrativa, cuando el sueldo exceda de Lps. 500.00
 - 7.- Carnet de afiliación del Seguro Social;
 - 8.- Título, diplomas o certificados de estudios en su caso;
 - 9.- Constancia de cesantía extendida por su último patrono de conformidad con el Artículo 125 del Código del trabajo vigente;
 - 10.- Curriculum Vitae; y
 - 11.- Carnet de Trabajo 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 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 tareas principales que el trabajador se obliga a prestar.

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 d 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: “ESTA IDENTIFICACION ES INTRANSFERIBLE Y DEBE SER PRESENTADA SU REQUERIMIENTO A LOS POLICIAS PORTUARIOS O CUALQUIER OTRA AUTORIDAD DE LA E.N.P.”
- h) El carnet llevará una fotografía tamaño cédula, proporcionada por la Empresa, dicho carnet será firmado por un representante de la Empresa y el trabajador.

Cuando el trabajador pierda fuera del trabajo o destruya dicha identificación, le será repuesta por su cuenta mediante el pago de la cantidad de Lps. 10.00 (DIEZ LEMPIRAS) que será deducido de su salario en cuotas continuas no menores de Lps. 2.00 (DOS LEMPIRAS). Cuando 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 su identificación deteriorada. Cuando el trabajador la extravié dentro del centro de trabajo esto se compruebe, su reposición será también por cuenta de la Empresa, siempre que el trabajador lo notifique a su jefe respectivo.

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

- a) Amonestación por escrito por la primera vez;
- b) Suspensión de labores sin goce de salario de uno (1) a ocho (8) días laborales por la siguiente vez; Cuando 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 Interno de Trabajo.

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 a las disposiciones del Título III, Capítulo del Código del Trabajo y el Contrato Colectivo d condiciones de Trabajo.

TITULO IV

JORNADAS, LICENCIAS Y SALARIOS

CAPITULO I

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.

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.

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 excede de la máxima legal, y 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 días 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 honorarios de trabajo para los trabajadores permanentes son los siguientes:

1.- 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

PRIMER TURNO: De: 8:00 a.m. .a 4:00 p.m.

SEGUNDO TURNO: De: 4:00 p.m. a 12:00 m.n.

TERCER TURNO: De: 12:00 m.n. a 8:00 a.m.

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

Para que el horario número uno (1) tenga vigencia en la forma convenida, Empresa y Sindicato se sujetan al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1.- Que el día Sábado se considerará 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 no laboradas el día Sábado.
- 3.- En caso que se preste servicio el día 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 día 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 día sábado.
- 5.- Con la aplicación de este nuevo horario de trabajo se deroga la Cláusula No. 88 en toda su extensión, quedando convenido el reconocimiento de una hora adicional de salario ordinario para Operadores de Radio y Tomadores de Tiempo, cada vez que después de la jornada continúa de trabajo, según este nuevo horario se encuentren o continúen laborando durante los tiempos de comida de las 6:00 y las 17:00 horas.
- 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 provenientes de los buques continuarán efectuándose en la forma acostumbrada.
- 7.- En las labores de Servicios Marítimos se paralizará la media hora de 12:00 m. a 12:30 p.m., la cuál 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 MD. 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 en la Superintendencia de Puerto Cortés y San Lorenzo, al personal de Servicios Marítimos.
- 9.-** Para los días Viernes la Empresa se compromete a lo siguiente, en relación a los Servicios Marítimos en Puerto Cortés:
- a)** Cuando se suscite una prolongación de movimiento después de las 3:00 de la tarde, se pagará conforme a la Cláusula No. 81 del Séptimo Contrato Colectivo.
 - b)** Cuando los trabajadores se les requiera y retenga para realizar actividades después de las 3:01 de la tarde en adelante, se les garantiza el pago de una hora con los recargos respectivos, por el tiempo trabajado entre las 3:00 y las 4:00 horas de la tarde.
 - c)** Cuando al trabajador se le cite a trabajar a partir de las 4:00 de la tarde, la Empresa garantiza el pago de una hora sencilla (de 3:00 a 4:00 p.m.) y adicionalmente el trabajador devengará lo estipulado en la Cláusula No. 81 del Séptimo Contrato Colectivo, por el tiempo trabajado después de las 4:00 de la tarde.
- 10.** Para los días Sábados la Empresa se compromete a lo siguiente, en la división de Servicios Marítimos en Puerto Cortés:
- a)** El Sábado se considerará día hábil entre las 8:00a.m. y las 12:m .d.
 - b)** Cuando a un trabajador se le cite a trabajar el día Sábado entre las 8:00 a.m. y 11:00 a.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 día Sábado, se pagará una hora de salario base ordinario hasta las 12:00 m. d. y después de estas horas se aplicará el extra convenio 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. d., al tiempo adicional trabajado, se le aplicará la Cláusula No. 81 del Séptimo Contrato Colectivo vigente.
- 11.-** El nuevo horario 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.- Se exceptúan los trabajadores que se encuentren laborando por llamada, quienes tomarán su tiempo de comida en la forma acostumbrada, de las 12:00 m.d. ala 1:00 p.m. (sin derecho a remuneración); se deja constancia que el trabajador por llamada que labore en forma semanal o mensual únicamente tendrá derecho a la media hora del mediodía para ingerir sus alimentos, de acuerdo con el nuevo horario.

- 12.-** En Puerto Cortés, la media hora como tiempo de comida al mediodía, será señalada por la División de Recursos Humanos con pitazos de sirena, marcando su inicio y su final de las 12:00 meridiano a las 12:30 p.m. respectivamente.

En zona Libre y demás sectores, los Superintendentes y Encargados fijarán los medios para señalar dicho tiempo de comida (timbre o campana).

A efecto de mantener en forma continúa el servicio al usuario cada jefe establecerá un sistema de rotación interno para evacuar las solicitudes de servicios marítimos y trámites administrativos que se presenten en ese período.
- 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 el Gerente General, o el Sub-Gerente en caso de ausencia del primero.
- 14.-** Para el personal que se encuentre laborando por llamada y haya cesado de sus labores, el departamento de Operaciones controlará sus salidas del recinto portuario.
- 15.-** Los turnos de los médicos de la ENP serán de Lunes a Jueves de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 pm. a 4:00 p.m., los días Viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00p.m. a 3:00 p.m.
- 16.-** La hora de lactancia que por maternidad se concede diariamente durante 6 meses (Cláusula No. 36, parte final del inciso a) queda establecida de 7:00 a 8:00 de la mañana.
- 17.-** En caso que se preste servicios el día 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 de mediodía (12:00 m.). Antes o después de estas horas en que se realicen labores, serán remuneradas conforme a lo que establecen la Cláusula No. 77 y los Extra convenios de Servicios marítimos, en consideración a que el día Sábado continúa siendo día hábil.
- 18.-** Como consecuencia del cambio de horario, el pago de los trabajadores que laboran por semana se hará los días Viernes de 12:30 p.m. a 3:00 p.m. salvo lo contemplado en el Artículo 86 d Reglamento Interno de Trabajo.
- 19.** Queda entendido que los feriados que coincida con día Sábado, se sujetarán al mismo trato que se dá a los que coinciden con día Domingo, en aplicación del Código del Trabajo y de las Cláusulas No 78 y79 del Contrato Colectivo.
- 20.-** Tener presente que la aplicación de la Cláusula No. 75 del Séptimo Contrato Colectivo deroga automáticamente la Cláusula No. 88 quedando convenido el reconocimiento de una hora adicional de salario ordinario para Operadores de Radio Tomadores de Tiempo, cada vez que después d la jornada continúa de trabajo, según este nuevo horario, se encuentren o continúen laborando durante los tiempos de comida de las 6:00 y la 17:00 horas; así mismo la Cláusula No. 75 d Séptimo Contrato Colectivo deroga lo establecido en los Extra convenios de Servicios Marítimos en lo referente a las horas del mediodía de los día laborables de Lunes a Viernes.
- 21.-** En la Terminal de Contenedores Cortés (T.C.C.) en Puerto Cortés el día Viernes se trabajará con un horario de ocho ante meridiano (8:00 a.m.) a cinco pasado meridiano (5:00 p.m.)

22. En la Terminal de Contenedores de Cortés (T.C.C.) el día Sábado se laborará de ocho ante meridiano, (8:00 a.m.) a doce del mediodía (12:00 md.) con el personal necesario de conformidad con el criterio del Jefe de la Terminal d Contenedores Cortés (T.C.C.), con el propósito de prestar servicios para la recepción y entrega d módulos de transporte además de prestar servicio de recepción o depósito de fondos e garantía por servicio portuarios.

ARTICULO No. 48.- Los horarios mencionados en el artículo anterior 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, antes de entrar en vigencia la modificación, entendiéndose que dichos cambios son ocasionales y transitorios. Para el caso de un cambio de horario permanente la Empresa Nacional Portuaria solicitará la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo previamente a los trabajadores.

ARTICULO No. 49.- Durante la jornada de trabajo continúa, 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 la semana y no complete la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir su salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta, salvo que se trate de permiso con goce de salario.

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.

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

ARTICULO No. 53.- Los empleados de oficina en general todos aquellos que no están bajo el control de la oficina de Tomadores de Tiempo, cada vez que laboren tiempo extraordinario deberán reportarse Jefe de Policía portuaria o el Policía de Turno, para que anote la hora de inicio y la finalización de jornada. El incumplimiento de lo anterior dejará si remuneración el tiempo extraordinario laborado por trabajador.

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 c 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 d descanso dominical, en los casos permitidos por la ley.

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

ARTICULO No. 57.- Para los trabajadores con salario semanal, el pago de los días feriados, cuando no se trabajen, deben hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al d feriado que se trata. Si éste no hubiere trabaja durante la semana inmediata anterior, se tomará con base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

ARTICULO No. 58.- Es entendido que cuando salario se estipule por quincena o mes, incluye forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

CAPITULO II

CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTICULO No. 59.- 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. 60.- Para un control efectivo del tiempo en que el trabajador se encuentra a las órdenes del patrono, la Empresa mantendrá para cada trabajador, una tarjeta individual de control de tiempo, considerándose como llegadas tardías aquellas que se registren después de cinco (5) minutos de las horas de entrada; se tendrán como aceptadas las llegadas tardías y salidas prematuras, que cuenten con la debida autorización del Jefe Superior Inmediato.

ARTICULO No. 61.- La puntualidad y asistencia de los trabajadores permanentes será controlada a través de las tarjetas de control de tiempo y 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. 62.- Las tarjetas de control de tiempo deberán marcarse en los relojes respectivos, con el debido cuidado; cuando se omita marcarlas o se marquen de modo que no pueda apreciarse en ellas con claridad 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 División de Recursos Humanos; 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.

ARTICULO No. 63.- Con el objeto de que marcada de las tarjetas se realice en una forma ordenada y sin demoras, los trabajadores deber colocarse en fila para que cada uno marque personalmente su respectiva tarjeta; colocándola después de marcada, en los correspondientes tarjeteros de entrada y salida.

ARTICULO No. 64.- Además del sistema de control de tiempo, la Empresa sonará una sirena a las horas de iniciación y finalización de labores; quedando establecido que retirarse del trabajo antes de la ha indicada sin la autorización correspondiente, equivale a abandonar el trabajo y por lo tanto, el trabajador hará acreedor a lo que para tal efecto prescribe Código del Trabajo y este Reglamento.

ARTICULO No. 65.- Solamente se considera como causa justificada para no asistir puntualmente trabajo, aquella que sea debidamente comprobada ante la Empresa.

CAPITULO III

LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

ARTICULO No. 66.- La Empresa concederá a si trabajadores reconocidos los permisos remunerados que se estipulan en el Contrato Colectivo Condiciones de Trabajo.

ARTICULO No. 67.- El trabajador deberá solicitar por escrito y personalmente a la Empresa, los permisos por medio del formulario correspondiente, o veinticuatro (24) horas de anticipación, y los mismos serán también concedidos por escrito, por el tiempo estipulado para cada caso y sin que excedan 1 límites establecidos en el Contrato Colectivo vigente . 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. 68.- La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores en la forma siguiente:

1.- POR CUATRO (4) DIAS:

- a) Por gravedad o muerte de la esposa(o) o compañera(o) de hogar del trabajador, del padre, madre, hijos, inclusive los de crianza y herma nos;

entendiéndose que todos estos familiares deberán estar debidamente registrados en la División de Recursos Humanos de la Empresa;

- b) 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;
- c) 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:

- a) Para asistir al velorio o entierro de su compañero de trabajo.;
- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley. 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 del mismo, 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.

ARTICULO No. 69.- 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 los 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.

ARTICULO No. 70.- 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 etc. Y quedando obligado a su regreso, proporcionar a la División de Recursos Humanos, el correspondiente certificado o constancia de participación. El trabajador que no cumpla con el requisito establecido anterior mente, 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 Adiestramiento de Personal elaborado por la Empresa, y que la misma, continuará desarrollando de acuerdo a lo contemplado en dicho Plan.

ARTICULO No. 71.- 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 por la Empresa, 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. 72.- La Empresa se compromete a conceder permiso debidamente remunerado a siete (7) trabajadores miembros del Sindicato, que hayan sido electos para negociar en definitivo y firmar Contrato Colectivo de Trabajo. Dichos permisos serán única-mente por el tiempo que duren las pláticas directas.

ARTICULO No. 73.- La Empresa otorgará a su personal femenino 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 regulado por el Jefe Inmediato, controlado y aprobado por la División de Recursos Humanos, 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. 74.- La Empresa concederá permiso sin 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 un (1) año.

ARTICULO No. 75.- La Empresa conceder licencia sin goce de salario a cinco (5) de sus trabajadores por el término de seis (6) meses par cada trabajador, durante cada año de vigencia de Contrato Colectivo de Trabajo. Dichas licencias serán solicitadas por escrito ante la División de Recursos Humanos 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 caso de urgencias, los permisos hasta por tres (3) día 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. 76.- El Delegado de Taller de cada sección y los directivos sindicales 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. 77.- 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. 78.- 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 semanal o 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. En el caso de los trabajadores reconocidos por la Empresa y sujetos a llamada, se les pagará ocho (8) horas por cada día de vacaciones, de conformidad al salario base que el trabajador haya devengado en forma regular durante a los últimos cuatro (4) meses y en su defecto al salario estipulado en su Contrato Individual de Trabajo. 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. 79.- 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. 80.- 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 con la República. En todo caso el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales al período trabajado.

ARTICULO No. 81.- El décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, en casos de renuncia, despido injustificado o justificado, será pagado proporcionalmente al tiempo que el trabajador haya laborado. Si se le hubiera dado un porcentaje anticipado, se tomara en cuenta al momento del pago proporcional.

ARTICULO No. 82.- 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 IV

SALARIOS

ARTICULO No. 83.- 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 a estipulado.

ARTICULO No. 84.- El pago de los salarios hará en moneda de curso legal en el país. Los trabajadores que devengan salarios por semana hora, día o a destajo, recibirán los días últimos de cada semana de trabajo a partir de las nueve ante meridiano (9:00 a.m.) Durante horas laborables después de que estas cesen, su pago correspondiente a la semana inmediata anterior.

ARTICULO No. 85.- Los trabajadores que devengan salarios mensuales con pago quincenal recibirán su pago los días quince (15) y último de cada mes, a partir de las nueve ante meridiano (9:00 a.m.).

ARTICULO No. 86.- 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. 87.- La Empresa entregará a cada trabajador a partir de las ocho ante meridiano (8:00 a.m.) Del día en que se verifique el pago del salario, un comprobante, el cual contendrá el tiempo trabajado, salarios ordinarios y extraordinarios, recargos, deducciones y total a pagar.

ARTICULO No. 88.- Todo trabajador reconocido, para efectuar el cobro de su salario deberá presentar siempre su Carnet de identificación; y por una vez vigente en cada año, la Solvencia Municipal, la Constancia de Pago o Exención del Impuesto Sobre la Renta, para su registro en las oficinas de Auditoría Interna, asimismo, deberá firmar o imprimir su huella digital en el comprobante de pago, como constancia de haber recibido el pago de su salario.

ARTICULO No. 89.- Cuando el trabajador reclame que existe error en el cálculo de su salario, deberá comunicarlo al Departamento de Contabilidad 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, durante los tres (3) días hábiles posteriores a la fecha en que se presentó el reclamo, salvo casos debidamente justificados por la Empresa.

ARTICULO No. 90.- Los trabajadores por semana, día, hora o a destajo, que no estén presentes a la hora y fecha indicada, para el pago de su salario, serán pagados de Lunes

a Viernes de la semana inmediata posterior entre once y treinta ante meridiano (11:30 a.m.) a doce meridiano (12:00 m.) Cuando por fuerza mayor un trabajador no pueda estar presente a la hora de pago, lo notificará por escrito, indicando el nombre de la persona que autoriza para recaudarle su pago, quién deberá presentar un documento que lo identifique a la vez el carnet de identificación del trabajador que autoriza el pago correspondiente.

ARTICULO No. 91.- 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 a las estipulaciones que establece el Reglamento de Escalafón.

CAPITULO V

DEDUCCIONES A LOS SALARIOS

ARTICULO No. 92.- 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 a la Ley.

ARTICULO No. 93.- 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. 94.- 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, 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, daños cometidos por el trabajador en perjuicio de los intereses de la Empresa, sus usuario instalaciones, equipos, mobiliario, mercadería e tránsito, en custodia o en depósito, herramienta 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) Todas las demás que establece la Ley, y el Contrato Colectivo de Condiciones de trabajo.

ARTICULO No. 95.- 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 hasta que cese la causa que las originó.

ARTICULO No. 96.- 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.

TITULO V
OBLIGACIONES, PROHIBICIONES, MEDIDAS
DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS
CAPITULO I
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DEL PATRONO

ARTICULO No. 97.- 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 a 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 o 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 Previsión 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 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 rija 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 lograse acuerdo, se someterá por escrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya decisión será aceptada y acatada.

ARTICULO No. 98.- La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores en la forma como se establece en el Artículo 68 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; y que se prohíbe al patrono reconocer salarios por esta causa. Este tipo de licencia debe ser solicitado por Sindicato

ARTICULO No. 99.- 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 s 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, retener o compensar suma alguna 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 convenida.

CAPITULO II

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO No. 100.- 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 si 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, sea solicitar su ingreso al trabajo durante éste, solicitud del patrono, o por orden de las autoridades competentes, para comprobar que 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 trabajadores que se le encomienden;
- 17.- Marcar personalmente su tarjeta individual de control de tiempo al ingresar y salir de la Empresa, de acuerdo al horario establecido, y colocarlas en el 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 inmaterial o delictivo;
- 19.- Reembolsar a la Empresa las cantidades de 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 cuente con la debida autorización por parte de la 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 y 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. 101.- 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 máquinas de escribir, teléfonos, calculadoras, etc. 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.- Faltar al trabajo por menos de dos (2) días sin haber recibido el permiso correspondiente, de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento Interno y el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- 10.- 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;
- 11.- Hacer caso omiso de los letreros, señalamiento y demás indicadores que imparta la Empresa, para la seguridad de las personas y cosas;
- 12.- Sostener discusiones y bromas que alteren el orden dentro de la Empresa.
- 13.- Incumplimiento manifiesto de las órdenes o funciones de su cargo sin ninguna justificación;
- 14.- La pérdida de implementos y equipos de trabajo imputable al trabajador por estar obligado a su custodia;
- 15.- 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;
- 16.- Delegar su trabajo a personas que no han sido contratadas por la Empresa;
17. Negarse a trabajar en el lugar y condiciones convenidas sin justificación alguna;
- 18.- Abandonar el trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;
- 19.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de cualquier droga, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 20.- 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;

- 21.- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración y mantenimiento, se que se participe o no en ellas;
- 22.- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un Sindicato o permanecer en el o retirarse;
- 23.- 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;
- 24.- Usar sin la autorización de la Empresa, el equipo, materiales, los útiles, herramientas y demás implementos suministrados por la misma, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados;
- 25.- 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;
- 26.- 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 hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- 27.- Dañar dolosamente las mercaderías, edificios, obras, maquinarias, materiales, 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;
- 28.- Cometer actos inmorales o delictuosos dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 29.- Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Empresa;
- 30.- 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 del mes;
- 31.- Introducir ilícitamente a la Empresa bebidas embriagantes, drogas, alucinógenos, estupefacientes o similares.
- 32.- 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 la horas de trabajo;
- 33.- Cometer fraude en las gestiones y funciones que la Empresa le encomiende;
- 34.- Falsificar firmas, documentos así como propiciar su destrucción;
- 35.- Negarse el trabajador a prestar colaboración e auxilio, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la Empresa o de sus compañeros de trabajo;

- 36.- Poner en peligro su propia seguridad, la de su demás compañeros y el centro de trabajo, con conductas que demuestran irresponsabilidad de parte del trabajador o trabajadores;

CAPITULO III

APLICACION DE SANCIONES

ARTICULO No. 102.- Cuando el trabajador cometa actos que impliquen faltas leves, menos graves o graves en contra de las obligaciones y/c prohibiciones que a él incumben, de acuerdo a 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 101 del inciso 1 al 8;
 - a) Amonestación verbal por el Jefe Inmediato, quién reportará lo acontecido a la División de Recursos Humanos con fines de información;
 - b) Amonestación por escrito por el Jefe Inmediato, con copia a la División de Recursos Humanos, 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 101 incisos del 19 al 36, que corneta 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. 103.- La aplicación de sanciones en lo que respecta a faltas graves y menos graves será de la responsabilidad de la División de Recursos Humanos a través de su personal autorizado.

ARTICULO No. 104.- 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. 105.- Después de dos (2) faltas menos graves cometidas por un trabajador, la siguiente falta menos grave que corneta el mismo trabajador se sancionará como falta grave.

ARTICULO NO. 106.- Todo lo no previsto en este Reglamento en cuanto a la aplicación de sanciones se procederá de conformidad a lo establecido en e Código del Trabajo y demás Leyes aplicables.

CAPITULO IV

CAUSAS DE TERMINACION DE CONTRATOS

ARTICULO No. 107.- 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 11 del Código del Trabajo y las Leyes establecidas por el presente Reglamento en calidad de faltas graves.

ARTICULO No. 108.- 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.

ARTICULO No. 109.- Son causas de terminación de los Contratos Individuales de Trabajo las que establece el Artículo 111 del Código del Trabajo reformado mediante Decreto Ley No. 243 del 18 d Julio de 1975.

CAPITULO V

TRAMITE DE QUEJAS Y RECLAMOS

ARTICULO No. 110.- El Sindicato y la Empresa considerando que la armonía obrero patronal constituye la base fundamental para el normal funcionamiento de las relaciones laborales entre la partes, convienen 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 delegado de taller ante el supervisor o jefe inmediato, quién resolverá la queja o reclamo inmeditamente 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 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 el Jefe de la División de Recursos Humanos 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. 111.- La Empresa y el Sindicato se comprometen a estudiar, documentar y procura 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. 112.- 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 observara los requisitos señalados, podrá ser requerida formalmente por la autoridad local de trabajo a solicitud de la parte afectada, debiendo cumplirse con dicho requerimiento, si a criterio de dicha autoridad la solicitud fuere procedente.

ARTICULO No. 113.- El procedimiento para trámite de quejas y reclamos mencionado en lo 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. 114.- Previo la aplicación de las sanciones contempladas en los artículos correspondientes, la Empresa procederá a la comprobación de la falta cometida, haciendo uso de todos los recursos que faciliten este cometido, dentro de lo cual es requisito indispensable, oír la versión del trabajador que se pretende sancionar en presencia de un representante del Sindicato.

ARTICULO No. 115.- 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 sindicalizados.

TITULO VI

CAPITULO I

SERVICIOS MEDICOS Y RIESGOS

DISPENSARIO MEDICO

ARTICULO No. 116.- Mientras el Instituto Hondureño de Seguridad Social no asuma la responsabilidad localmente, la Empresa seguirá manteniendo el dispensario médico ya existente para proporcionar atención médica quirúrgica de emergencia en los casos de riesgos profesionales que sufran sus trabajadores.

ARTICULO No. 117.- El dispensario estará a cargo de médicos y cirujanos 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 del dispensario, el Sindicato propondrá a consideración de la Empresa una lista de ocho (8) o menos 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. 118.- Las enfermedades comunes que sufran los trabajadores reconocidos de la Empresa, serán atendidas por el Plan de Servicio Médicos para trabajadores y familiares de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo.

CAPITULO II

RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO No. 119.- Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de la Empresa.

ARTICULO No. 120.- 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. 121.- 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 obligado 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. 122.- 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. 123.- 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. 124.- 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. 125.- 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 enviará al extranjero pagando los gastos del trata

miento y traslado por cuenta de la misma y le reconocerá al trabajador el cien por ciento (100%) de salario durante el período de incapacidad hasta por dieciocho (18) meses.

ARTICULO No. 126.- Cuando un trabajador fallezca a consecuencia de riesgo profesional, Empresa le otorgará a los beneficiarios de este debidamente registrados en la División de Recursos Humanos 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.

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 de modesta calidad.

En el caso de los trabajadores sujetos a llamada y que laboran por hora, el cálculo de la indemnización y el auxilio indicados anteriormente, se hará en base a ocho (8) horas de trabajo y de conformidad al salario ordinario que devenga el trabajador al momento de ocurrir el riesgo.

En 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 III

RIESGOS NO PROFESIONALES

ARTICULO No. 127.- No son riesgos profesionales ocurridos a los trabajadores a causa de fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, los provocados internamente por el trabajador y los debidos al estado de embriaguez voluntaria, 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. 128.- 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 Oficina de Recursos Humanos, donde se le extenderá el pase correspondiente para que sea atendido en el dispensario de la Empresa Nacional Portuaria y puedan certificar los médicos el motivo y tiempo que se necesite de incapacidad.

ARTICULO No. 129.- En caso que la enfermedad o accidente común le sobrevenga fuera de sus labores deberá presentarse a 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 por escrito dentro del plazo anteriormente indicado a fin de que la Empresa pueda comprobar la justificación de la ausencia. Cuando al trabajador le prescriban una incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, se concederá su salario ordinario de conformidad con siguiente escala:

- Por trabajo continuo menor de un año, el setenta y cinco (75%) del salario;
- Por trabajo continuo de uno (1) a menos de dos (2) años el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario. Por más de dos años (2) de servicios continuos el CIE por ciento (100%) de su salario.

En los casos de incapacidad mayor de ocho (8) días continuos, se le reconocerá al trabajador el cien por ciento (100%) de su salario ordinario.

A los trabajadores sujetos a llamadas se les reconocerán los mismos porcentajes con base a ocho (8) horas diarias por cada día de incapacidad.

No serán reconocidos dichos porcentajes cuando el trabajador se someta a tratamientos con médicos o en clínicas particulares sin que dicho tratamiento sea canalizado por medio de la Empresa. En caso 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. 130.- 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.

TITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO UNICO

PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTICULO No. 131.- El presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará posteriormente al día de su aprobación cuando en vigencia 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.

COMISION REDACTORA

POR LA EMPRESA

Mario Alberto Prieto R.

Jaime Castellanos

Rubén Omar Martínez

Jaime R. Herrera (*)

POR EL SINDICATO

Fernando Meza

Amador

Javier A. Castellanos

Rolando A. Ayala

Oscar O. Melgar

Amilcar Aguilar Recarte

COMISION CORTEJADORA

José A. Hernández

(*) Rolando A. Ayala

(*) Falleció 9 de Enero de 1989