

TRANSCRIPCIÓN

TR.-SDGT-RIT-084-2016

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: RESOLUCION N°SDGT-RIT-084-2016 SUBDIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los tres días del mes de marzo de dos mil dieciséis.

VISTA: Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP), presentada por el Abogado Walter Adonis Hernández Rivera, en su condición de Apoderado Legal de la Empresa "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP), del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán.-

CONSIDERANDO: Que en fecha doce de marzo del año dos mil quince, se presentó la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP), acompañando para tales efectos, el acta de negociación del mismo, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

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

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

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

POR TANTO: La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6) del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, RESUELVE: PRIMERO: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP), del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, que literalmente dice:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP).

PREÁMBULO

La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) y sus trabajadores reconocen que en sus relaciones de trabajo están en la obligación de proceder en forma justa y armoniosa, dando estricto cumplimiento a las disposiciones del Código del Trabajo y las del presente Reglamento.

CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento de Trabajo constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) y sus empleados en la prestación de sus servicios, regulando las relaciones Obrero-Patronales entre la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) y sus Trabajadores, no se considerara como reglamento de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formula la Comisión para la ejecución de sus trabajos, exceptuando aquellas que cumplan los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y demás Leyes afines.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de este Reglamento y como tal se denomina al Patrono a la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) la cual tendrá su domicilio en la Capital de la Republica y podrá establecer Regiones, Oficinas Departamentales y locales que autorice la Ley dentro del País; el objetivo principal de esta Institución como la Autoridad designada a que se refiere el Código Internacional para la Protección de Buques y las Instalaciones Portuarias, conocidos por sus siglas "Código Internacional PBIP", será la Supervisión, Vigilancia y la Verificación de la Implementación del Código Internacional PBIP en los Puertos e Instalaciones Portuarias Publicas y Privadas, Certificadas y NO Certificadas del País. Siendo definida por su Ley de creación, contenida en el Decreto Ejecutivo PCM-002-2004, como La Autoridad Única en Materia de Protección Portuaria.- Las normas del presente reglamento son aplicables al patrono y sus trabajadores que laboran para la CNPP, en las oficinas que en la actualidad opera, igualmente regular los servicios que sus trabajadores presten al patrono en la jurisdicción territorial que el patrono les asigne en otras localidades del país.

ARTÍCULO 3.- Para efectos del presente Reglamento, las Leyes de trabajo y todo lo que se deriva de la relación laboral, la Representación Legal de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) corresponderá al Secretario Ejecutivo en tal concepto lo obliga en sus relaciones laborales con los trabajadores.- Los trabajadores por su parte estarán bajo la continua subordinación o dependencia de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) en todo lo concerniente al trabajo, obligándose a acatar órdenes, cumplir las disposiciones legales reglamentarias, instructivos de trabajo y someterse a su dirección.

ARTÍCULO 4.- El trabajador y a efecto de aplicar el presente Reglamento será aquella persona natural que presta a la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), sus servicios intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en cumplimiento a un contrato o relación de trabajo. Todo trabajador que celebra Contrato Individual de trabajo con la CNPP, firma un pacto de exclusividad con la misma, por lo que está prohibido terminantemente a los mismos, laborar en otros establecimientos o en funciones análogas, mientras dure el Contrato Individual de Trabajo con el patrono, definido en el Artículo 3 del presente Reglamento.

CAPITULO II REQUISITOS DE ADMISION

ARTÍCULO 5.- Todo aspirante a ingresar al servicio de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), deberá llenar una solicitud de empleo que contendrá por lo menos, los siguientes datos: Nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, domicilio, nacionalidad, estudios realizados, datos de los últimos tres trabajos, salarios devengados y el nombre y domicilio de tres (3) personas que den referencia del solicitante. Asimismo el aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Tarjeta de identidad o cualquier otro documento fehaciente en su caso, además del
- b) Carné de seguro si lo tuviera.
- c) Hoja de vida o currículum Vitae con constancias que acrediten su experiencia laboral con la referencia estipulada en Artículo 125 Código del Trabajo, título o diploma, si a juicio del Secretario Ejecutivo fuere necesario en atención al cargo que aspira.
- d) Constancia de no tener juicios pendientes, extendida por autoridad competente.

- e) Autorización escrita de representante legal y de autoridad competente, si se trata de un menor al que la ley le permite el trabajo.
- f) Una (1) fotografía tamaño carné.
- g) Tarjeta de salud.
- h) Carné de trabajo para extranjeros cuando se trate de personas de nacionalidad distinta a la hondureña. Dicho carné debe ser extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo al Decreto No. 110 del uno de noviembre del año 1966.
- i) Firmar con el patrono o su representante en caso de ser aceptado, el Contrato Individual de Trabajo.
- j) El cumplimiento de los requisitos no obliga a su contratación.
- k) El empleado que al momento de su contratación haya suministrado datos que no sean verdaderos, tanto en la solicitud de empleo, en exámenes médicos, así como en los documentos requeridos y que en un futuro se descubra y compruebe la falsedad de los mismos, dará lugar a que se le aplique las sanciones que con arreglo a derecho procedan.

ARTÍCULO 6.- La selección de personal de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) se hará empleando un criterio racional tendiente a detectar a los aspirantes más calificados y considerando especialmente la posibilidad del futuro desarrollo del mismo.

ARTÍCULO 7.- La Representación Legal de la CNPP corresponde al Secretario Ejecutivo en tal concepto lo obliga en sus relaciones laborales con los trabajadores.- Los trabajadores por su parte estarán bajo la continua subordinación o dependencia de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) en todo lo concerniente al trabajo, obligándose a acatar órdenes, cumplir las disposiciones legales reglamentarias, instructivos de trabajo y someterse a su dirección.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8.- Los empleados de primer ingreso se sujetaran a un periodo de prueba de sesenta (60) días, que es la etapa inicial del Contrato de Trabajo, y tiene por objeto, por parte de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), apreciar las aptitudes del empleado y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El periodo de prueba se estipulará por escrito y será remunerado y si a su término ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará por tiempo indefinido, gozando de todos los beneficios de los empleados permanentes.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá ponerle término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

El tiempo de servicio se contará desde la fecha en que se comience la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo puede celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va prestar o de la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 52 del Código del Trabajo literalmente dice: Durante el Periodo de Prueba cualquiera de las partes pueden ponerle termino al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.-Los trabajadores en periodo de prueba gozan las prestaciones a excepción del preaviso y la indemnización por despido.-si antes de transcurrido un 1 año se celebra nuevo contrato entre las mismas parte contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse este por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el periodo de prueba.

CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 9.- CONTRATOS DE APRENDIZAJE.- Los contratos,de aprendizaje deberán

celebrarse por escrito y en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas del Contrato de Trabajo y por las disposiciones contenidas en el CAPITULO V, Título I, Libro II del Decreto N° 73/96, Código de la Niñez y de la Adolescencia, denominado "De la Protección de los Niños contra la Explotación Económica".

La remuneración efectuada en el Contrato de Aprendizaje no podrá ser inferior al Salario Mínimo, de acuerdo al Artículo 40 del Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras.

ARTICULO 10.- DURACION DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.- Los contratos de aprendizaje no podrán exceder de un año, a menos que la respectiva autoridad de Trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje podrá pasar de tres años, aplicándose también lo prescrito en el Código de la Niñez y la Adolescencia y sus reformas y su Reglamento; así como lo estipulado al respecto en la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el Código del Trabajo.

ARTICULO 11.- Habrá un período de prueba no mayor de sesenta (60) días para determinar si el (a) aprendiz tiene la aptitud manual, física y mental para el oficio, arte o industria; si así fuere, el aprendizaje continuará por el tiempo convenido o necesario.

ARTÍCULO 12.- Todo aprendiz y empleador o formador deben someterse a las normas, regulaciones, disciplina, resoluciones y modalidades emitidas por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), así como acatar las órdenes de las autoridades respectivas.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 13.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), podrá contratar los servicios de empleados transitorios o temporales cuando así lo exija la naturaleza de los servicios que se van a prestar o las obras que han de ejecutarse, estos contratos terminaran al expirar el plazo o al ejecutarse la obra.

ARTÍCULO 14.- Lo relativo a los contratos que se celebran con empleados transitorios o temporales se sujetará a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

CAPITULO VI JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS DE TRABAJO Y DIA DESCANSO

ARTÍCULO 15.- Las horas de entrada y salida del trabajo se sujetaran a los horarios que tiene establecido o establezca en el futuro la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) en las diferentes oficinas a nivel nacional, sin que la jornada de trabajo exceda de la máxima legal. El horario actual de las jornadas establecido por la CNPP a nivel nacional y a la cual estarán a las órdenes del patrono es el siguiente:

DE LUNES A VIERNES

De 8:00am a 12:00m

De 12.00 a 1.00 P.M hora de almuerzo

De 1:00pm a 4:00pm

ARTICULO 16.- La jornada ordinaria diurna de trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana. Se entiende por jornada diurna la que se realiza entre la cinco de la mañana (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

ARTICULO 17.- La jornada nocturna de trabajo no excederá de seis (6) horas diarias y de treinta y seis (36) a

la semana. Se entiende por jornada nocturna la que se ejecuta entre las diecinueve horas (7:00 p.m.), y las cinco horas (5:00 a.m.).

Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario, la jornada se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana.

ARTICULO 18.- Quedaran excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; los trabajadores remunerados basado en comisión, y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del Establecimiento o lugar de trabajo.

No están comprendidos en las exclusiones anteriores los trabajadores que desempeñen el cargo de vigilantes o celadores por disposición expresa de la ley.

Para los efectos del párrafo que antecede, todo lo que tenga relación con los trabajadores a que se refiere, se regulará por las disposiciones del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 19.- En los lugares que no existan relojes marcadores, el control se efectuara por medio de libros autorizados por el jefe inmediato superior los que serán foliados y llevados por la persona designada para tal fin.

ARTICULO 20.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, establecimiento, maquinas, o instalaciones, y que sin evidente perjuicio, no puedan substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

ARTÍCULO 21.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres no se permitirá la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos.

ARTÍCULO 22.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) está obligada a ocupar tantos equipos formados por los trabajadores distintos, como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que señale el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 23.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 24.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) pagará los siguientes días de feriado o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril (Día de las Américas), 1 de mayo (Día del Trabajo), 15 de septiembre (Día de la Independencia), 3 de octubre (Día del Soldado), 12 de octubre (Día de la Raza), 21 de octubre (Día de las Fuerzas Armadas), 25 de diciembre, aunque coincidan el domingo; el jueves, viernes y sábado de Semana Santa.- Cuando coincidan los feriados con un día inhábil, se entenderá cumplida la obligación o sea no será transferido a un día hábil, pagando el patrono a sus empleados un día de feriado o de fiesta nacional en la forma prescrita en el Código del Trabajo y el presente Reglamento.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior, la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera trabajado.

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

ARTÍCULO 25.- Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, de conformidad con el Artículo 340 del Código Trabajo.- La jornada de trabajo comenzará

desde el momento en que el trabajador esté a las órdenes del patrono en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo y terminara cuando el trabajador deje de estar a la orden del mismo, de acuerdo con los horarios, costumbres, naturaleza y condiciones de trabajo.

CAPITULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, SU AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO

ARTÍCULO 26.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria y se remunerará así:

1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectuó en el período diurno.
2. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectuó en período nocturno; y,
3. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Exceptuando a los empleados que laboran en la Unidad de Comunicación y Monitoreo a los cuales se les aplicara lo estipulado en el Artículo 325 numeral "C" del Código del Trabajo Vigente.

ARTICULO 27.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerara con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 28.- Los empleados no ejecutarán trabajo extraordinario alguno sin autorización previa y por escrito extendida por el Secretario Ejecutivo de la CNPP, Jefe de Administración o encargado.

En todo caso, no serán remuneradas las horas extras cuando el empleado las utilice para subsanar los errores imputables solo a él, cometidos sobre la jornada ordinaria.

El trabajador estará sujeto a la continua subordinación o dependencia hacia el patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo y duración del contrato.

El pago de las horas extraordinarias lo efectuara la CNPP junto con el pago ordinario, siempre que el detalle de aquellas se presente a la oficina respectiva para la elaboración de la planilla de sueldo y de sus respectivas horas extras y para que el Secretario Ejecutivo o Jefe del Departamento de Administración tenga tiempo de revisar dicha planilla para ser efectivo el salario total los veinte días 20 de cada mes, y si esta fecha cae un día inhábil, pagarlo antes.

ARTICULO 29.- El personal prestará sus servicios en los lugares que la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) tenga establecidas sus oficinas, o establezca en cualquier otro lugar donde se requieran sus servicios.

CAPITULO VIII LICENCIAS E INCAPACIDADES

ARTICULO 30.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) concederá permiso para ausentarse del trabajo únicamente por causa justificada y debidamente comprobada, debiendo en tales casos solicitarse los permisos por lo menos tres días de anticipación, salvo en casos de emergencia en que el empleado no pueda presentar la respectiva solicitud en el tiempo indicado. El empleado que por fuerza mayor o emergencia no pueda solicitar el permiso o licencia en la forma anteriormente indicada, deberá justificar por escrito el motivo por sus inasistencia al trabajo, con la documentación pertinente si fuera el caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se reintegre a su trabajo, sin perjuicio que se le aplique las medidas disciplinarias que con arreglo a derecho procedan.

ARTÍCULO 31.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) concederá permisos a sus empleados

de acuerdo a lo prescrito en el Código del Trabajo, y conforme a las siguientes regulaciones:

- a) Los empleados que hayan cumplido un año de servicio continuo en la CNPP y que contraigan matrimonio civil, disfrutaran de un permiso especial de tres (3) días con goce de salario, y deberá presentar la constancia que acredite su nuevo estado civil.
- b) La CNPP concederá permiso hasta por cinco (5) días consecutivos con goce de salario en caso de muerte del cónyuge, compañero (a) de hogar, los padres, o hijos de los empleados, y por tres (3) días cuando se trata del fallecimiento de los abuelos, nietos y hermanos.
- c) En caso de muerte de los padres del cónyuge o compañero (a) de hogar se concederá cinco (5) días de permiso consecutivos.
- d) En caso de maternidad la licencia se ajustará a lo que establece el reglamento de aplicación de la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social en su artículo No. 68. El periodo de lactancia tendrá duración de seis (6) meses y durante el mismo la empleada tendrá derecho a una licencia de una (1) hora diaria que podrá fraccionar en periodo de treinta (30) minutos dentro de la jornada a conveniencia de la empleada.

ARTICULO 32.- El empleador reconocerá únicamente las incapacidades extendidas por el Instituto de Seguridad Social, en caso que sea extendida a un trabajador una incapacidad por medico particular esta deberá ser refrendada por el I.H.S.S. cuando excedieran de tres días.

En caso que el empleado haga uso de atención médica privada por razones personales bastara con que presente la incapacidad extendida por el médico o lugar donde fue atendido, firmada y sellada.

CAPITULO IX VACACIONES

ARTICULO 33.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 348 del Código del Trabajo, la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) Elaborará un calendario en el que se consignarán las fechas tentativas en que sus empleados gozarán de sus Vacaciones durante el año inmediato siguiente; el cual deberá ser comunicado a los empleados, asimismo, podrá modificarse tomando en cuenta siempre la conveniencia de la CNPP y de los empleados afectados.

ARTÍCULO 34.- El periodo de Vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, que a continuación se expresa:

- a.- Después de un (1) año de servicios continuos, diez (10) días laborales, consecutivos.
- b.- Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborales, consecutivos.
- c.- Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborales, consecutivos.
- d.- Después de cuatro (4) años o más de servicios continuos, veinte (20) días laborales, consecutivos.-

ARTÍCULO 35.- En las labores en que el trabajo no se efectuó con regularidad todo el año, se considerara cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el trabajador haya laborado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

ARTICULO 36.- La época de las Vacaciones debe ser señalado por el patrono, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha que se tiene derecho a ellas y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono dará a conocer al trabajador, con diez días de anticipación, la fecha en que se le concederá las Vacaciones. La suma que debe recibir el trabajador por concepto de Vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Es prohibido compensar las Vacaciones con dinero, pero la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria. Si por algún motivo laboral o personal, el trabajador no goce de sus Vacaciones en la fecha en que deba disfrutarlas, el efecto del pago del bono le será cancelado dentro de los tres días establecidos en este

artículo. En concordancia a lo anterior el trabajador devengara en concepto de bono por motivo de sus Vacaciones una cantidad de dinero en relación al tiempo establecido del disfrute de sus Vacaciones.

ARTÍCULO 37.- Será prohibido acumular las Vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

ARTÍCULO 38.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, éste podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas; sin perjuicio de reconocer a estos los derechos que la ley les otorga para el caso de interrupción.

ARTÍCULO 39.- El empleado deberá presentarse a su centro de trabajo al día siguiente de la terminación de las Vacaciones.- Si por causa justificada no pudiere presentarse en el día indicado, dará aviso inmediato a la CNPP y comprobará la causa alegada ante el patrono al momento de regresar a sus labores.- La falta sin causa justificada, convertirán las inasistencias en ausencias sin permiso y por lo tanto causas justificadas para aplicar la sanción que conforme al Código del Trabajo y el presente Reglamento corresponda.

CAPITULO X SALARIOS

ARTÍCULO 40.- El salario es la retribución que el patrono debe pagar en virtud de un Contrato Individual de Trabajo, sin que éste sea inferior al salario mínimo aprobado por el gobierno de acuerdo a la actividad que se realiza.

ARTÍCULO 41.- El salario será estrictamente confidencial, y el pago se hará mensualmente en las oficinas de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), en cheques, por medio de crédito en cuenta en un banco local o cualquier otro medio que la Institución establezca, en caso de que cualquiera de las fechas de pago sea inhábil, el pago se hará el día hábil anterior.

ARTÍCULO 42.- El pago es personal, pero en el caso que el trabajador estuviera imposibilitado de recibir su pago personalmente, autorizara por escrito, ante dos testigos, a la persona que deba recibirlo, o a quien se designe en acta levantada por un notario de trabajo.

Los empleados recibirán un Comprobante de Pago que mostrará el sueldo ganado en el período que corresponda, así como las deducciones autorizadas por la ley o por el propio empleado, los veinte días de cada mes.

PAGO DEL SEPTIMO DIA, DECIMOTERCER MES, DECIMOCUARTO MES Y BONO EDUCATIVO

ARTÍCULO 43.- El pago del Décimo Tercer mes, este el patrono se compromete a pagarlo la primera semana del mes de diciembre de cada año; El Decimocuarto mes de salario deberá ser pagado por la CNPP a más tardar el veinte (20) de junio de cada año y el mismo se integra al concepto de salario para todos los efectos legales, se aplica asimismo el Decreto 51-2007 del 3 de mayo del 2007 publicado en el Diario Oficial La Gaceta número 31,359 del 19 de julio de 2007 que literalmente dice: en el sentido que el Decimotercer mes en concepto de Aguinaldo deberá hacerse efectivo a más tardar el 20 de diciembre del año que corresponde.- Asimismo, la CNPP se compromete al pago del Bono Educativo conforme a lo dispuesto en el Decreto N° 43-97, del 02 de mayo de 1997, también será obligación de la CNPP el pago del Séptimo Día en los casos en que corresponda.-

CAPITULO XI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 44 -. Además de las contenidas en el Código de Trabajo y en atención a la naturaleza de los servicios que la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) presta, sus empleados cumplirán con las siguientes obligaciones:

- a) Registrar o marcar en los controles de tiempo establecidos por la CNPP, su hora de llegada y su hora de salida a sus labores, tanto en la jornada matutina como en la jornada vespertina. También deberá marcar la salida y entrada cuando el patrono le conceda permisos.
- b) Presentarse con puntualidad a sus labores, ocupando prontamente sus puestos en sus escritorios o ventanilla según sea el caso, permaneciendo dedicado a su trabajo, y absteniéndose de formar grupos a menos que estos sean indispensables para el trabajo;
- c) Avisar a su superior inmediato con la anticipación debida, las razones que le impiden asistir a su trabajo, a fin de que se pueda hacer los arreglos necesarios para su sustitución, deberá también reportar estas al departamento de Recursos Humanos.
- d) Comunicar por escrito dentro los tres (3) días siguientes al departamento de Recursos Humanos cualquier dato de importancia en relación al nombre, cambios de dirección o número telefónico necesario para su expediente personal;
- e) Ser corteses y amables con el público, poniendo empeño para atenderlo y facilitarle la Ejecución de los asuntos que presente a la atención de los empleados;
- f) Mantener la mejor relación con sus jefes y compañeros de trabajo, para que la mutua cooperación esté siempre en un alto nivel de eficiencia en los servicios y fines de la CNPP.
- g) Tratar de hacer el trabajo lo más exacto y nítidamente posible, en el tiempo determinado para efectuarlo.
- h) Mantener su lugar limpio y ordenado; ~~dejar protegidas por la noche con las cubiertas especiales que se les proporcionen a sus máquinas como ser computadoras, máquina de escribir, sumadoras u otro tipo de equipo mecánico o eléctrico, desconectándolos cuando terminen su trabajo para evitar que se dañen; y reportar por medio de la oficina respectiva la necesidad de limpieza o de reparación que requiera los servicios de expertos a fin de prolongar la vida de dicho equipo y facilitar la ejecución de trabajos nítidos;~~
- i) Guardar lealtad a la CNPP, absteniéndose de críticas que le perjudiquen y de comentarios que pueden dañar sus intereses;
- j) Acatar de inmediato en caso de necesidad, las ordenes de cambio de horario, departamento, o puesto de trabajo, hechas en la forma legal respectiva, a manera de discutir posteriormente la permanencia de los cambios y siempre que no sean constitutivas de despido indirecto;
- k) Solicitar permiso a su Jefe Inmediato, llenando el formato respectivo el que deberá ser entregado al departamento de Recursos Humanos para su aprobación final, cuando tenga que ausentarse del trabajo, ya sea por obligaciones familiares o necesidades imprevistas. Si es por motivo de enfermedad se concederá de inmediato el permiso presentarse a su trabajo inmediatamente después de ser atendido por el médico, debiendo sellar la hoja con la hora de ingreso y salida del IHSS, salvo que se le extienda incapacidad;
- l) Entregar a su jefe inmediato, mediante el recibo correspondiente, cualquier objeto olvidado que se encuentra en algunas de las dependencias del centro de trabajo.
- m) Notificar por escrito su estado de embarazo y con su comprobante médico a la mayor brevedad posible a las oficinas de Recursos Humanos.
- n) Permitir durante el desempeño de las labores, en la entrada y salida de la CNPP, se ejecute cualquier registro personal o revisión de paquetes que acuerde la administración, siempre que no se atente contra la propiedad, integridad y seguridad, respetando la dignidad del trabajador.
- o) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular les impongan, la CNPP o su representante.
- p) Ejecutar por sí mismo su trabajo con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, con el tiempo lugar y condiciones convenidas.
- q) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante la prestación del servicio
- r) Cumplir las demás obligaciones que le impongan el Código del Trabajo, las leyes y reglamentos de trabajo.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45.- Además de las prohibiciones establecidas en el Código del Trabajo, se prohíbe de manera especial a los empleados:

- a) Faltar al trabajo o abandonarlo sin previo permiso de la CNPP o sin causa justificada;
- b) Hacer uso de los aparatos telefónicos, celulares, Internet, fotocopiadora, escáner, para conversaciones y fines particulares, haciendo y recibiendo llamadas sin previo consentimiento y permiso expreso de cualquiera de las autoridades de la CNPP.
- c) Formar grupos y hacer tertulias en el interior de la CNPP o en los servicios sanitarios;
- d) Permanecer en la CNPP en otra u otros lugares donde no desempeña sus actividades, cuando no tenga asuntos que tratar con relación a su trabajo u obligación.
- e) Fumar, ingerir o masticar alimentos, así como ejecutar cualquier otro Hábito que pueda causar mala impresión o provocar la incomodidad del público, compañeros de trabajo y producir daños a los documentos que manejan en sus puestos de trabajo;
- f) Recibir visitas o atender en sus horas de labor asuntos particulares;
- g) Introducir o sacar del establecimiento, paquetes, bultos, documentos, bienes u envoltorios sin aprobación del superior inmediato;
- h) Introducir a los centros de trabajo, alimentos, artículos y prendas de vestir con fines comerciales y cualquier clase de negocios particulares.
- i) Ingerir dentro del establecimiento o fuera de el en horas de trabajo, bebidas embriagantes, portar, manejar o hacer uso de narcóticos, drogas enervantes o presentarse en estado de ebriedad, asimismo se prohíbe la portación de armas de fuego, corto punzantes o armas blancas;
- j) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se participe o no en ellas;
- k) Hacer durante el trabajo propaganda política electoral o contrarias 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 las horas de trabajo;
- l) Dedicarse en forma personal o en grupo a la actividad de prestar dinero a los empleados de la CNPP;
- m) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces, faltar el respeto o dirigirse a sus compañeros, jefes o clientes en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante;
- n) Introducir a la CNPP o leer durante el desempeño de sus labores, periódicos, revistas y cualquier otro impreso que pueda causar distracción en su trabajo o en el de los demás trabajadores, salvo los empleados autorizados;
- o) Dar información de su crédito o deuda y demás operaciones a personas distintas a nuestro cliente, aval, a sus representantes legales, o quien tenga poder para disponer de la cuenta o intervenir en la operación;
- p) Revelar cualquier información que adquieran en relación con los asuntos de la CNPP y sus clientes o discutir información alguna obtenida en la CNPP, fuera de las oficinas de la misma;

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 46.- Además de las establecidas en el Código del Trabajo, sus reglamentos y las leyes de Previsión Social, son obligaciones de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP):

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones de trabajo o convenios en el contrato, leyes o en el presente Reglamento, así como las prestaciones a que tengan derechos los empleados;
2. Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar sus labores, reponiendo tan pronto dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias;
3. Conceder permiso a los empleados para que puedan cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley;
4. Guardar a los empleados la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabras o de obra y de actos que afecten su dignidad;
5. Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en la CNPP las mejores condiciones de higiene y

seguridad en el trabajo;

6. La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) se compromete también al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Ley Especial del VIH/SIDA y Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

ARTÍCULO 47.- Además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus Reglamentos y en las leyes de Previsión Social, se prohíbe a la CNPP:

1. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
2. Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de 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 forma a sus empleados a causa de su afiliación a cualquier tipo de organización gremial o de su participación en actividades gremiales lícitas;
4. Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de los trabajadores;
5. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;
6. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga o permitir personas en esa condición dentro de la CNPP;
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los empleados, o que ofendan la dignidad de éstos;
8. Imponer a los empleados penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;
9. Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no este expresamente convenida;
10. El acoso sexual hacia sus trabajadoras Artículo 60 de la Ley de Igualdades de Oportunidades Para La Mujer;
11. La discriminación de género en los recortes de personal y despido;
12. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTOS PARA APLICARLAS

ARTÍCULO 48.- Todos los trabajadores que presten sus servicios a la CNPP están obligados a observar buena conducta y modales correctos, en la relación entre sí, como en las que se sostengan con el público por motivo de trabajos.

Deberán dedicar todo su tiempo a la atención de sus funciones o actividades que se le encomienden y procurando cumplir las mismas con la debida cortesía.

ARTÍCULO 49.- Para la solución armónica de los conflictos de trabajo que surgieren por falta que cometiere el trabajador con motivo de las relaciones obrero patronal, estos se discutirán entre los representantes de los trabajadores y de la CNPP, observando el procedimiento descrito en el Código del Trabajo y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 50.- Fuera de los casos que den lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad alguna, la CNPP impondrá disciplinariamente las siguientes sanciones:

a) Amonestación verbal.

- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de labores sin goce de salario hasta por un máximo de ocho (8) días.

ARTÍCULO 51.- Para los efectos de este capítulo las faltas cometidas por los trabajadores de la CNPP se califican en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas menos graves.
- c) Faltas graves.

ARTICULO 52.- Se considerarán **FALTAS LEVES:** Los actos del trabajador que impliquen violación de las obligaciones, prohibiciones o de las disposiciones que le impartan sus jefes para la ejecución de las labores según las circunstancias, conforme a un criterio objetivo y razonado cuya infracción no constituye una falta menos grave o grave.

Las faltas leves se sancionarán con amonestación verbal la primera vez, está la hará el jefe inmediato del infractor con discreción, lenguaje correcto y en privado, señalando la falta cometida en presencia de un testigo, con amonestación por escrito la segunda vez y la hará el jefe inmediato del trabajador con copia al Jefe de Administración.

ARTICULO 53.- Se considerarán **FALTAS MENOS GRAVES:** La violación de los artículos 97 y 98 del Código del Trabajo, del presente Reglamento, la reincidencia de una falta leve y/o la comisión de tres (3) faltas leves dentro del periodo de un mes, salvo que la infracción constituya falta grave de acuerdo al artículo 112 literal l) del Código del Trabajo.

Las faltas menos graves se sancionaran con suspensión sin goce de salario hasta por ocho (8) días cuando ya existía una amonestación por escrito o dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la falta.

Previa a su aplicación deberá notificar al trabajador para que dentro del término de dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación presente las observaciones respectivas; el incumplimiento de esta disposición deja sin efecto la medida aplicada.

ARTÍCULO 54.- Se considerarán **FALTAS GRAVES:** La violación del artículo 112 del Código del Trabajo y de las obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente Reglamento y la reincidencia en la comisión de faltas menos graves.

Las faltas graves serán sancionadas con la terminación del Contrato de Trabajo sin ninguna responsabilidad económica para la CNPP, no obstante tomando en cuenta el buen comportamiento del trabajador quedará a criterio de la autoridad superior de la CNPP imponerle una sanción de suspensión sin goce de salario por el término de ocho (8) días. Previa a su aplicación deberá notificarse al empleado para que dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de la notificación presente las observaciones respectivas, el incumplimiento de esta disposición deja sin efecto la medida aplicada.

ARTÍCULO 55.- Toda sanción de despido, así como las otras medidas disciplinarias podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los descargos del empleado, hechas las investigaciones respectivas y evaluadas las pruebas pertinentes, el trabajador tendrá el derecho a ser oído en el descargo de los hechos que se le imputan antes de aplicarle cualquier sanción.- El trabajador en una audiencia de descargo se hará acompañar de un testigo que puede ser cualquiera de sus compañeros de trabajo.- De toda amonestación por escrito a los empleados según sea el caso, la CNPP remitirá copia a la Inspectoría General de Trabajo.

ARTÍCULO 56.- Cuando se apliquen medidas disciplinarias como ser: Llamados de atención por escrito o la suspensión sin goce de sueldo, quedará constancia de ellas en el expediente personal, las cuales caducaran a seis (6) meses de buen comportamiento del trabajador y no serán tomadas en cuenta para imponer nuevas sanciones u optar a un ascenso.

ARTÍCULO 57.- Las sanciones se aplicarán de preferencia en forma gradual, a excepción que la gravedad de

caso amerite la sanción máxima.

El trabajador gozará del derecho a ser oído, en descargo de lo que se le imputa así como a los compañeros de trabajo que el señale como testigo, pudiendo asesorarse por un Apoderado Legal o representante del Ministerio del Trabajo correspondiente.

ARTICULO 58.- La reincidencia en la comisión de faltas que no ameriten el despido será sancionada con la pena inmediata superior. Se considerará reincidencia la violación de la misma disposición reglamentaria legal y la comisión de faltas distintas en un período de seis (6) meses consecutivos.

ARTICULO 59.- En los casos contemplados en los artículos 97, 98 y 112 del Código del Trabajo y el presente Reglamento se procederá de conformidad a lo que señala ese cuerpo de Leyes. En cualquiera de los casos se levantará el acta correspondiente, firmada por las partes, sometiéndose el problema al arreglo directo antes de recurrir a las autoridades del trabajo competente, para ejecutar las sanciones legales pertinentes en caso de que algunas de las partes no quieran o no puedan firmar el acta, se hará constar este extremo al final de la misma.

ARTICULO 60.- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso de la CNPP o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos, o durante tres (3) días hábiles de trabajo en el término de un (1) mes, serán causas justas para que la CNPP de por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

ARTICULO 61.- Son causas de terminación de los Contratos de Trabajo, el ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114 del Código del Trabajo.
Para aplicación de las mismas, las partes estarán sujeta a lo que establece el Artículo 92 numeral 9 de Código del Trabajo que literalmente dice: "Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa, y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no pueda decretarse por más de 8 días sin antes de haber oído al interesado, y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 62.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, mediante Acuerdo Ejecutivo N.001-02 del 7 de enero del 2002 y sus reformas.

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 63.- Para el desarrollo de sus actividades, las principales autoridades de la Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) son: El Secretario Ejecutivo, Jefe de Administración, Jefe de Operaciones y otras dependencias que se creen en el futuro.

CAPITULO XV TRABAJOS DE MENORES Y MUJERES

ARTICULO 64.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) no empleará mujeres ni menores de edad en labores y jornadas que no estén adecuadas a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, así como aquellas que el Código de salud y los Reglamentos Generales de Medidas Preventivas, señalen como insalubres y/o peligrosas.

ARTÍCULO 65.- El trabajo de los menores de edad, debe ser adecuado especialmente a su edad, de conformidad a lo establecido en el Código de la Niñez y de la Adolescencia y al reglamento sobre trabajo

infantil en Honduras.

ARTÍCULO 66.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) en cuanto al contrato de trabajo de la mujer cumplirá con las regulaciones establecidas en los Artículos 135 al 147 de Código del Trabajo, y la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Toda trabajadora en estado de gravidez, gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo de su trabajo, durante las seis (6) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le siguen; si está afiliado al Instituto Hondureño de Seguridad Social, serán seis (6) semanas antes del parto; asimismo conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su Contrato de Trabajo. Para los efectos del descanso previsto, la trabajadora deberá presentar al patrono un Certificado Médico en el cual constará:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora,
- b) La indicación del día probable del parto
- c) La indicación del día desde el cual deberá empezar el descanso, teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse seis (6) semanas antes del parto, según lo dicho anteriormente.

CAPITULO XVI

TERMINACION Y SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 67.- Las causas que facultan al trabajador para dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones laborales, indemnizaciones legales, como en el caso del despido injusto, serán las contempladas en el Artículo 114 del Código del Trabajo y Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Darle cumplimiento al Artículo 120 reformado del Código del Trabajo.

ARTICULO 68.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad de su parte, las contempladas en el Artículo 112 del Código de Trabajo.

ARTICULO 69.- Son causas justas de terminación de los contratos de trabajo, las establecidas en el Artículo 111 del Código de Trabajo, reformado mediante Decreto Ley No. 243 del 18 de julio de 1975, en cuanto al Contrato de Aprendizaje el patrono dará por terminado su relación laboral con el aprendiz, según las causales contempladas en los Artículos 183 del Código del Trabajo, y Artículo 45 del Reglamento Sobre Trabajo Infantil.

ARTÍCULO 70.- Los contratos podrán suspenderse sin responsabilidad para las partes por las causales en el Artículo 100 del Código del Trabajo.

CAPITULO XVII

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

ARTICULO 71.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) podrá ocupar los servicios de trabajadores de nacionalidad extranjera, siempre que llene los requisitos del Decreto Legislativo número 110 del 01 de noviembre del año 1966.

ARTÍCULO 72.- El trabajador extranjero deberá obtener su carné de trabajo, previos los trámites de ley, establecidos por las autoridades migratorias y de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y específicamente por la Dirección General de Empleo.

CAPITULO XVIII

PETICIONES DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS

ARTICULO 73.- Cuando los empleados hagan peticiones o reclamos relativos a las labores a ellos encomendadas o de sus relaciones con sus jefes o compañeros de trabajo durante la ejecución de su contrato o relación de trabajo, plantearán los mismos ante el jefe inmediato designado, según el caso, quien resolverá el mismo de la siguiente manera:

Cuando se trate de reclamos de carácter individual el trabajador se dirigirá a su jefe inmediato éste resolverá en el término de 6 días hábiles. Transcurrido este término el empleado que no obtenga respuestas o que a su juicio la

Exp. No. RIT/SDGT/084/2015
Resolución No. SDGT/RIT/084/2016

15

repuesta ofrecida por el jefe inmediato no le resuelve su reclamo, este empleado podrá recurrir a la instancia inmediata superior solicitando repuesta a reconsideración del caso al Jefe de Administración. Dicha instancia deberá resolver en el término de 4 días hábiles, si el empleado a un considera no resuelto su reclamo, entonces podrá recurrir por escrito ante el Secretario Ejecutivo, para obtener una repuesta definitiva sobre el caso planteado en termino de 3 días.

CAPITULO XIX
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 74.- En todo lo no previsto en este Reglamento, se sujetará a las disposiciones del Código del Trabajo vigente y sus Reglamentos.

ARTICULO 75.- La Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP) dará a conocer éste Reglamento a los trabajadores una vez que sea aprobado, ya sea, mandando a imprimir ejemplares del mismo, o bien colocándolo en sitios visibles que sean de acceso a los trabajadores en el centro de trabajo.

ARTICULO 76.- El presente Reglamento de Trabajo tendrá aplicación directa en todas las regionales establecidas por la COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA (CNPP) en el territorio de la República, y entrara en vigencia, el día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites o procedimiento para su aprobación.-

SEGUNDO: Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o en el contrato individual de trabajo. TERCERO: Para los efectos de control interno, se ordena el registro del presente Reglamento de Trabajo, de la Empresa "COMISION NACIONAL DE PROTECCION PORTUARIA" (CNPP), en el libro correspondiente.- Y MANDA: Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-457-2014 del 13 de agosto de 2014.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (FyS).- MARTHA MOLINA MEJIA, SUBDIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, VILMA E. ZELAYA FERRERA, SECRETARIA ADMINISTRATIVA".-

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


VILMA E. ZELAYA FERRERA
SECRETARIA ADMINISTRATIVA