

## TRANSCRIPCION

### TR.-DGT-RIT-634-2018

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION N°DGT-RIT-634-2018 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los quince días del mes de noviembre de dos mil dieciocho.

**VISTA:** Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación de la Reforma Total al Reglamento Interno de Trabajo de la **"EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE)**, presentada por el Abogado **Nahun Alfredo Aspra Castellanos**, en su condición de Apoderado Legal de la **"EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE)**, delegando poder al Abogado **Fausto Noel Moncada Mendez**, con las mismas facultades al primero conferidos, del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán.

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

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

**CONSIDERANDO:** Que esta Secretaría de Estado, mediante resolución de fecha a los seis días del mes de septiembre del año mil novecientos sesenta y tres, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa la **"EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE)**

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

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

**POR TANTO:** La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6), 515 B), 508 segundo párrafo, 554; del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobación de la Reforma Total al Reglamento Interno de Trabajo de la **"EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE)**, 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 NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE)

## CAPITULO I "DISPOSICIONES PRELIMINARES"

**Artículo No.1.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo constituye el conjunto de normas obligatorias a que deben sujetarse los empleados permanentes, temporales y transitorios de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, relativas a la prestación del servicio, independientemente de su ubicación geográfica, Clausula 14 Contrato Colectivo, como empleador se identifica a la institución autónoma denominada Empresa Nacional de Energía Eléctrica, que en lo sucesivo se conocerá como "La Empresa" y como "empleados" o "trabajadores" a toda persona natural que preste servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a "La Empresa" mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. Así mismo el representante Legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ELECTRICA (STENEE)

Quedan fuera del ámbito de aplicación de este Reglamento los Contratos por Servicios Profesionales y de Consultoría.

Para los efectos de éste Reglamento, se considerará como establecimiento todos aquellos lugares de trabajo en el país en que "LA EMPRESA" desarrolle las actividades propias de su giro.

**Artículo No.2.-** Son atribuciones exclusivas de la Empresa y sus representantes la administración de ésta y control de sus operaciones; le corresponde por lo tanto la formulación, establecimiento, aplicación de sus normas, las cuales deben acatar y cumplir sus trabajadores.

"LA EMPRESA" en el ejercicio de sus atribuciones podrá establecer normas, organizar, reorganizar y ejecutar los cambios que sean necesarios para su mejor funcionamiento, sin más limitaciones que las establecidas por su Ley Constitutiva, sus reglamentos, Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y demás leyes y reglamentos que rijan en el territorio nacional. Los trabajadores en el desempeño de sus funciones están en la obligación de cumplir las órdenes y obligaciones que se les impongan y someterse a la dirección de "LA EMPRESA" ejercida a través de sus representantes en toda la escala jerárquica.

**Artículo No.3.-** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento obligan tanto a la Empresa como a "Los Trabajadores".

**Artículo No.4.-** La Empresa mantendrá la armonía en las relaciones con sus trabajadores, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica y sus representantes; evitará en lo posible las controversias que pudiesen suscitarse en la aplicación de las normas de trabajo, y que en caso de originarse las mismas se aplicaran los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y supletoriamente lo contenido en la normativa laboral vigente.

**Artículo No. 5.-** Todo trabajador contratado por la Empresa bajo cualquier status, tendrá exclusividad con la misma, durante la jornada de trabajo. se le prohíbe terminantemente trabajar en otros establecimientos en horas laborables, mientras dure la relación de trabajo con la Empresa  
Se exceptúan aquellos trabajadores que estén regulados por estatutos profesionales, siempre que su otra labor no sea desarrollada en el horario en que presta sus servicios para la Empresa.

**Artículo No. 6.-** No serán admitidos como empleados de la Empresa:

- a. Las personas que se hallen privados de sus derechos civiles.
- b. En la misma Unidad, Departamento, División, etc. (misma área de la Empresa) los hijos nietos, bisnietos, tataranietos, padre, madre, hermanos, primos, sobrinos, cónyuges o compañeros de hogar, cuñados, nueros y yernos de empleados que actualmente trabajen en la Empresa.
- c. Los que hayan sido condenados por delitos que indiquen falta de probidad

- d. Los de conducta notoriamente indecorosa.
- e. Los funcionarios o empleados públicos, excepto los de carácter docente o consultivo cuando demuestren que su horario de trabajo no interfiere con el horario en que se desempeñará en la Empresa, pero éstos últimos necesitan de la autorización Expresa de la Junta Directiva de la Empresa.

**CAPITULO II**  
**REQUISITOS DE ADMISION**  
**PROCEDIMIENTO PARA LLENAR VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACION**

**Artículo No.7.-** En los casos en que quedaren plazas vacantes en forma permanente o se crearen nuevos puestos, los mismos serán llenados con participación del Sindicato y se estará a lo establecido en la Cláusula # 29 del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente Asimismo a lo contenido en el Reglamento Especial que regula el procedimiento para tal fin.

**ARTICULO No.8.-** Toda persona que desee ingresar como trabajador a LA EMPRESA, debe someterse a un examen de aptitudes, Cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y en el Manual de Análisis y Descripción de Puestos y llenar La solicitud de empleo.

**A) DATOS QUE DEBE CONTENER LA SOLICITUD DE EMPLEO:**

1. Nombres y apellidos
2. Fecha de nacimiento
3. Estado civil
4. Domicilio
5. Nacionalidad
6. Estudios realizados
7. Trabajos desempeñados durante los últimos cuatro años o los que haya trabajado si son menos, salarios devengados el motivo de haber cesado en el cargo
8. Nombre y domicilio de tres personas no familiares conocidas y residentes en la ciudad que puedan dar referencia del solicitante.

**B) REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL ASPIRANTE A SER EMPLEADO DE LA ENEE:**

1. No tener antecedentes penales
2. Tarjeta de Identidad
3. Certificación de estudios y títulos que acrediten que cumple con el perfil del puesto establecido por la Empresa
4. Pasaporte, Permiso de Residencia Legal y Carnet de Trabajo cuando se trate de trabajadores extranjeros
5. Carné del Seguro Social si lo tuviere.
6. Cuando se trate de menores de edad, deben presentar autorización escrita de sus representantes legales o en su caso de la autoridad competente
7. Tres fotografías tamaño carné
8. Carné de Colegiación Profesional
9. Cartas de recomendación de sus trabajos anteriores.
10. Haber aprobado los exámenes de conocimientos profesionales, aptitudes y personalidad que ésta le practicara en los lugares, días, horas y bajo los procedimientos que la Empresa determine.
11. Certificación de salud (sangre, pulmones, etc.)
12. Presentar certificaciones originales de partida de nacimiento, títulos profesionales y diplomas que acrediten su formación académica, del Tribunal Superior de Cuentas cuando proceda y demás documentos que la Empresa le requiera, de los cuales dejara copia fotostática para que sean incorporadas a su expediente personal.

**Artículo No.9.-** Previo a su admisión en el servicio de la Empresa, el aspirante debe someterse a los exámenes médicos que se estimen necesarios para determinar su estado de salud físico y mental, los cuales serán practicados por los médicos de la Empresa; una vez contratados si las circunstancias lo ameritan se realizarán nuevos exámenes médicos para establecer las condiciones de trabajo en las que debe seguir laborando el empleado.

**Artículo No.10.-** La selección del personal de nuevo ingreso a ser contratado por la Empresa se hará en base a los perfiles de puestos aprobados, empleando un criterio racional tendiente a detectar a los postulantes más calificados. Lo anterior sin perjuicio de los derechos de promoción y traslado establecidos a favor de los trabajadores de la Empresa, como mandatos de orden legal y contractual Clausula 29 Contrato Colectivo.

**Artículo No.11.-** El trabajador que al momento de su contratación haya presentado recomendaciones o certificados falsos y se descubra y compruebe la falsedad de los mismos, dará lugar a que la Empresa dé por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el Patrono.

### CAPITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

**Artículo No.12.-** El nombramiento y otras acciones de personal de los empleados lo hará el(a) Gerente(a) de la Empresa tomando como base los méritos y el cumplimiento de los requisitos demostrados por el candidato en el proceso de selección conforme al Artículo 7 del presente Reglamento.

**Artículo No.13.-** El periodo de prueba para el empleado de recién ingreso a La Empresa es de sesenta días (60) y durante el mismo cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo por su propia voluntad sin incurrir en responsabilidad alguna.

Transcurrido el Periodo de Prueba, sin que ninguna de las partes manifieste su deseo de dar por terminada la relación de trabajo y habiéndose cumplido los 180 días que señala la Cláusula #5 del Contrato Colectivo vigente, se entenderá que la relación de trabajo será tiempo indefinido.

### CAPITULO IV TRABAJO DE LOS APRENDICES

**Artículo No.14.-** En el caso de que la Empresa requiera de los servicios de aprendices éste se sujetará a lo dispuesto en el Título III Capítulo IV que comprende los Artículos 173 al 190 del Código de Trabajo Código de la Niñez y Adolescencia, Ley de Inspección.

### CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES Y TRANSITORIOS

**Artículo No.15.-** Son aquellos que la Empresa requiere para realizar actividades y servicios a fines a ella y que cuya duración o vigencia de su contratación dependerá de circunstancias especiales que pueden ser consecuencia de un caso fortuito, fuerza mayor o de un estado de emergencia.

### CAPITULO VI HORARIOS DE TRABAJO, DIAS FERIADOS, ASUETOS INCAPACIDADES Y HORAS EXTRAS

**Artículo No.16.-** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio la máxima legal establecida en el Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo No.17.-** Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria de trabajo establecido en el Artículo 322 del Código del Trabajo.

**Artículo No.18.-** El tiempo extraordinario de trabajo se establecerán conforme las necesidades del servicio de las operaciones de la Empresa.

Se exceptúan los trabajadores incluidos en los Artículos 325 y 331 del Código del Trabajo.

**Artículo No.19.-** En los lugares en que el trabajo se efectúe en jornada ordinaria continúa el trabajador tiene derecho a un descanso de treinta (30) minutos como mínimo y hasta un máximo de una hora (1) dentro de la jornada, que lo destinará a tomar sus alimentos y para efectos de pago del salario se computará como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo No.20.-** La Empresa tendrá el siguiente horario de trabajo:

- Dependencias con labores de tipo administrativo: de lunes a jueves de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. el día viernes de 8:00 a.m a 3:00 p.m.
- Dependencias con labores de campo: de lunes a jueves; 7:00 A.M. a 4:00 p.m. y el día viernes de 7:00 A.M. a 3:00 p.m
- Dependencias con labores por turno: Las dependencias con labores por turnos o para cubrir veinticuatro horas (24) horas, trabajarán jornadas de seis (6) horas; aquellos trabajadores que actualmente laboran por turno más de seis (6) horas continuarán en la misma forma pudiendo modificarse la jornada por acuerdo de las partes de acuerdo al Artículo 89 del Código del Trabajo.

En las áreas donde se Labora con turnos y que se tenga que trabajar las 24 horas, se trabajaran jornadas de seis horas por turnos, pero en aquellas áreas donde actualmente laboran por turnos con mas de (seis horas) por turnos continuaran en la misma forma, en aplicación de la Clausulas 34, 36, 37, 38 39 , 44 del Contrato Colectivo

Los horarios en el presente artículo podrán ser modificados dentro de la jornada diaria o semanal que establezca el Código del Trabajo cuando los intereses de la Empresa lo justifiquen, mediante acuerdo con el Sindicato de la Empresa o por contratación colectiva.

Por convenio escrito en casos individuales podrá establecerse horarios especiales de trabajo y todo trabajo que exceda de la jornada establecida será remunerado con los recargos que ordena la Ley, el Contrato Colectivo vigente y el presente reglamento, gozando del día de descanso semanal.

Diez minutos después de iniciada la jornada de trabajo, el empleado puede entrar al centro de trabajo, marcar su tarjeta y justificar ante su jefe inmediato la llegada tardía, para no aplicar deducción, en caso de no justificar se le deducirá de su salario de la siguiente manera:

- Once (11) minutos después del horario de entrada sin justificación se deducirá media hora
- Treinta y un minutos después del horario sin justificación de entrada se deducirá medio día.
- Tarjeta no marcada entrada o salida sin justificación se le deducirá medio día
- Tarjeta no marcada todo el día y sin justificación se le deducirá todo el día.

El transporte será regulado tal y como lo estable las Clausulas 44, 58 Contrato Colectivo.

**Artículo No.21.-** Es entendido que ningún trabajador podrá abandonar el centro de trabajo antes de las horas de salida consignadas en el artículo anterior, salvo en casos justificados, para lo cual deberá comunicárselo a su jefe inmediato y obtener de éste el permiso respectivo, el cual se dará por escrito. La no observancia de lo prescrito en este artículo dará lugar a que se deduzca de su salario, la parte proporcional al tiempo no trabajado, sin perjuicio de aplicar la correspondiente sanción disciplinaria.

**Artículo No.22.-** Por la naturaleza de las labores que se realizan en la Empresa, se podrá requerir a sus trabajadores en el momento que se estime conveniente para que laboren en días no contemplados en el

presente Reglamento, como ser días de descanso o feriados establecidos por la ley; el trabajador está en la obligación de prestar su colaboración, sin perjuicio del día de descanso a que tiene derecho; los cuales serán remunerados de conformidad a la Ley el presente reglamento y el Contrato Colectivo Vigente.

Sin embargo, la Empresa no podrá obligar a un trabajador a laborar nuevamente antes de que hayan transcurrido por lo menos diez (10) horas después de la terminación de la jornada ordinaria antes mencionada. Cuando por razones de emergencia debidamente justificada, por la naturaleza del servicio, por motivos de fuerza mayor o caso fortuito haya necesidad de llamar a un trabajador antes de que hubiere transcurrido diez (10) horas entre una jornada y la otra, las horas extraordinarias que labore en tales condiciones, se considerarán para efecto de su pago como prolongación de la jornada ordinaria anterior sin que el horario a cumplir exceda los límites que establece la Ley.

Se excluye de esta disposición los trabajadores contemplados en el Artículo 325 del Código del Trabajo y la Cláusula 6 del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo No.23.**-El personal no podrá trabajar jornada extraordinaria sin autorización de su jefe superior o Gerente, quienes determinaran y fijaran el tiempo de trabajo extraordinario que el empleado pueda trabajar, haciendo constar que efectivamente trabajó.

**Artículo No.24.**- Las jornadas extraordinarias de trabajo o de horas extras, serán remuneradas conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente.

**Artículo No.25.**-No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el empleado las ocupe en subsanar errores imputables a él, cometidos durante la jornada ordinaria o cuando el empleado no las reporta dentro de los dos meses contados desde el día que fue pagado o debió pagarse el salario ordinario correspondiente al periodo en que hubiere sido laborado el trabajo extraordinario.

**Artículo No.26.**-Quedan excluidos sobre la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los empleados o trabajadores comprendidos en el Artículo 325 del Código del Trabajo, interpretado por el Decreto Legislativo No. 21 de fecha 29 de enero de 1973 y los contemplados en la Cláusula 6 del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo No.27.**-Todo el personal de la Empresa, está obligado a asistir puntualmente a su trabajo y debe registrar en el control de asistencia diaria sus entradas y salidas del establecimiento. Cuando hubiere reloj marcador y fuere necesario marcar las horas de entrada y salida y se interrumpiere el fluido eléctrico u otra causa análoga, la persona designada por el Departamento encargado del control de asistencia, llevará un libro denominado libro de entradas y salidas de emergencia de los empleados, con el objeto de que se marquen las horas efectivamente laboradas.

Se exceptúa de esta disposición el personal de confianza con categoría de Jefe de Departamento en orden ascendente de conformidad con la estructura jerárquica de la Empresa.

**Artículo No.28.**-El trabajador gozara de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada 6 horas de trabajo, no obstante puede estipularse a favor de los trabajadores un periodo integro de 24 horas consecutivas de descanso en día distinto a cambio del descanso dominical en los casos siguientes:

- 1.- Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible.
- 2.- Porque el carácter técnico de ellos requiera su continuidad.
- 3.- Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda causar graves perjuicios al interés o la salubridad pública.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (01) día feriado o de fiesta nacional. En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

**Artículo No.29.** Los patronos pagaran los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 01, 25 de enero, 14 de abril, 01 de mayo, 15 de septiembre, 03 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre

aunque caigan en domingo; jueves, viernes y sábado de la semana santa; así como el día que corresponde al Santo Patrono Local de conformidad a la Cláusula No 35 del Contrato Colectivo Vigente, el pago de los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen deben hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios y extra ordinarios que hayan devengado el trabajador durante la semana inmediata al día feriado o de fiesta nacional de que se trate, si este no se hubiera trabajado durante la semana inmediata anterior se tomara como base el salario correspondiente a una semana normal de trabajo.

**Artículo No.30.-** Las indemnizaciones contenidas en la sección III del Código del Trabajo, no es más que la consecuencia que deberá asumir el patrono cuando un trabajador padezca de algún problema de salud por las siguientes razones: riesgo profesional, accidente de trabajo o enfermedad profesional, preceptuado en el Artículo 402, 403, y 404 del Código de Trabajo. Riesgos que pueden causar incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente e incapacidad temporal, solo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que el código de trabajo establece, pero el trabajador podrá nombrar a cualquier persona para que lo represente en las gestiones encaminadas a hacer efectiva las indemnizaciones. Si el trabajador por riesgo profesional realizado queda incapacitado totalmente o parcialmente por enajenación mental, la indemnización será pagado solo a la persona que conforme a ley lo represente, y tal compensación estará regulada en los Artículos 417 al 459 el Código del Trabajo.

**Artículo No.31.-** Las ausencias por incapacidad deberán justificarse mediante el correspondiente Certificado de Incapacidad del IHSS por los médicos de la Empresa o por certificación médica extendida por un médico privado la que debe ser refrendada por el IHSS en los casos que corresponda

## CAPITULO VII LICENCIAS Y PERMISOS

**Artículo No.32.-** Los permisos y licencias remunerados para ausentarse del trabajo serán concedidos por la Empresa solo por causas justificadas y debidamente comprobadas. El trabajador que por fuerza mayor o emergencia no pueda solicitar el permiso o licencia en la forma anteriormente indicada, debe justificar por escrito el motivo de su inasistencia al trabajo, con la documentación pertinente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha en que se reintegre a su trabajo, so pena que se le apliquen las medidas disciplinarias que conforme al Código del Trabajo procedan.

Son aplicables los Artículo 95, numeral 5, 98 numeral 1, 112 literal h y la Cláusula 50 del Contrato Colectivo Vigente.

El trabajador podrá solicitar licencia no remunerada para ausentarse del trabajo hasta por un periodo de seis meses, después de ese periodo podrá prorrogarse por seis meses más amparado en el artículo 99 del Código de Trabajo.

### 1.- PERMISOS Y LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO:

- Los jefes inmediatos, podrán autorizar en cada mes calendario un día hábil de permiso debidamente justificado, enviando copia del mismo a los Departamentos de Relaciones Laborales, Planillas y Contrataciones.
- El Departamento de Relaciones Laborales podrá autorizar en un mes calendario hasta 6 días hábiles de permiso debidamente justificado, según establecido en el Artículo 95, numeral 5 del Código de Trabajo y Cláusula 50 del Contrato Colectivo Vigente, enviando copia del mismo a los Departamentos de Contrataciones y Planillas
- La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar hasta un (1) mes de permiso debidamente justificado, previo Dictamen del Departamento de Relaciones Laborales enviando copia del mismo a los Departamentos de Relaciones Laborales, Planillas y Contrataciones.
- La Gerencia de la Empresa podrá autorizar aquellos permisos justificados que excedan de un mes, previo dictamen emitido por la Dirección de Recursos Humanos, enviando copia del mismo a la referida Dirección.

## 2.- PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO:

- a. El Departamento de Relaciones Laborales podrá autorizar hasta un mes calendario de permiso debidamente justificado, enviando copia del mismo al Departamento de Contrataciones y la Unidad de Planillas.
- b. La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar aquellos permisos justificados que excedan de un mes, previo dictamen del Departamento de Relaciones Laborales enviando copia del mismo a los Departamentos de Relaciones Laborales, Planillas y Contrataciones.

**Artículo No.33.-** La Empresa podrá conceder permisos para que los trabajadores que estudian puedan asistir a sus clases, entendiéndose que dichos permisos podrán ser suspendidos temporalmente, en casos de emergencia nacional cuando se requieran de los servicios de dichos trabajadores para los intereses de la Empresa; estos permisos se tramitaran ante el Departamento de Relaciones Laborales o en su caso ante los Departamentos de personal regionales y que cumplan con los siguientes requisitos

- 1.- Haber cumplido ciento ochenta días (180) días de laborar para la Empresa.
  - 2.- Que el empleado acredite que las clases no puedan ser tomadas en horas no laborables.
- (Cláusula 50 numeral 1 literal d del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente).

El trabajador que fuere designado para representar al país en conclave nacionales o internacionales relacionados con el trabajo, tiene derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que dure la representación; estos permisos deben contar el Vº Bº de la Gerencia de la Empresa o en su defecto con el Vº Bº de quien delegue

El trabajador que asista o fuere designado para representar y/o participar al país en foros, conferencias y congresos nacionales o internacionales tendrá derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que dure la representación; estos permisos deben contar la aprobación de la Gerencia de la Empresa.

## CAPITULO VIII VACACIONES Y BONIFICACIONES

**Artículo No.34-** Todo trabajador tiene derecho a Vacaciones remuneradas pagadas por adelantado de conformidad con la ley, después de haber cumplido cada año de servicios continuos.  
La Empresa elaborará un calendario de Vacaciones de sus empleados de conformidad a la fecha de ingreso de cada uno de ellos, las que deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador.

La Empresa comunicará al trabajador con diez (10) días de anticipación la fecha en que le concederá las Vacaciones; la bonificación que debe recibir el trabajador en concepto de Vacaciones le será pagada en el salario del mes anterior al que causará las mismas.

**Artículo No.35.-** Queda prohibido acumular Vacaciones, exceptuándose cuando el trabajador desempeña labores técnicas, de dirección, de confianza y otras análogas que dificulten su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos años.

El trabajador que hubiere adquirido derecho a Vacaciones y que por cualquier causa cesare en su trabajo, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Es prohibido compensar las Vacaciones con dinero, pero la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

**Artículo No.36.-** Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de Vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono podrá requerirlo para que las suspenda y este estará obligado a reintegrarse a su trabajo; sin perjuicio de que el empleado las goce después de haber cesado la necesidad urgente de sus servicios que motive aquella suspensión. Ningún trabajador podrá ser obligado a tomar sus Vacaciones mientras se encuentre

incapacitado por el IHSS, por médico particular o el médico de la Empresa siempre y cuando esté padeciendo de enfermedad debidamente comprobada; en tal caso, se esperará que aquel se restablezca completamente para autorizar el goce de las mismas; así mismo la Empresa no concederá las Vacaciones estando la trabajadora en descanso por maternidad, debiendo postergarse la fecha de iniciación de las mismas hasta que termine la incapacidad ordenada por el IHSS.

Cuando un trabajador esté gozando de sus Vacaciones y se incapacite, aquellas se suspenderán teniendo derecho el empleado a reanudarlas cuando haya recuperado su salud debiéndose completar al finalizar la incapacidad.

El trabajador que sustituya a otro, que devengue mayor salario, ya sea por ausencia personal o por Vacaciones, gozará del mismo salario que devenga el primero

En los lugares donde el IHSS no tenga servicios, se aplicará el mismo procedimiento anterior, previa presentación del certificado de incapacidad extendido por el médico de la Empresa donde lo haya; y en los lugares donde no exista médico de la misma por un médico particular. Cuando la Empresa comprobare que el empleado que goza de incapacidad no guarda el reposo recomendado, se ejercerán las acciones legales a que diere lugar la acción u omisión cometida, sin perjuicio de que al finalizar la incapacidad se le haga la audiencia de descargo correspondiente por la falta cometida.

**Artículo No.37.**-El trabajador tiene derecho a Vacaciones aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, se considera cumplida esta condición cuando el trabajador haya trabajado un mínimo de doscientos días en el año de conformidad al establecido en el Código del Trabajo.

**Artículo No.38.**-Podrá concederse el disfrute de Vacaciones únicamente en tiempo antes de que se causen las mismas, siempre y cuando haya cumplidos un mínimo de 200 días de laborar para la Empresa podrá solicitar el anticipo del disfrute en tiempo de sus Vacaciones, las que se concederán en proporción al tiempo laborado, de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que establece el Contrato Colectivo. Las sumas que deba 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.

**Artículo No 39.**-La ENEE, concederá a sus trabajadores bonificaciones en concepto de Vacaciones de conformidad con la Cláusula número 53 del Contrato Colectivo, asimismo concederá la bonificación en concepto de Aguinaldo y Décimo Cuarto mes de salario según la Cláusula número 54 del mismo estamento legal.

## CAPITULO IX SALARIO Y FORMAS DE PAGO

**Artículo No.40.**- El salario no podrá ser inferior al que se estipule o fije como mínimo; por disposición legal Gubernamental o por contratación Colectiva; se pagará directamente al trabajador o a quien el designe o autorice por escrito, el pago del salario se hará en moneda de curso legal en el país, mediante depósito en su cuenta bancaria a través del sistema establecido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, o con cheques que puedan ser cambiados en la Banca Nacional.

**Artículo No.41.**-La Empresa podrá pactar el pago en la forma siguiente:

- Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora);
- Por unidad de obra, pieza tarea, precio alzado o a destajo;
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que se realicen.
- Cualquier otra forma que se establezca en los contratos de trabajo o Contratación Colectiva.

**Artículo No.42.**-La Empresa hará las retenciones legales correspondientes al pago de Impuesto sobre la Renta, Seguro Social, y cualquier otra que se establezcan legalmente; asimismo hará las retenciones que le ordenen los

Tribunales de Justicia en su caso, así como las deducciones autorizadas por la ley o por el propio trabajador.

Las únicas deducciones que pueden hacerse de los salarios son las ordenadas por autoridad competente y las que la ley permita.- No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L.100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario solo es embargable en una cuarta parte.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos.

- 1.- Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;
- 2.- Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador o los artículos alimenticios que el haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.- Cuando concurren dos (2) o mas embargos en los casos a que se refieren los incisos 1ro y 2do de este artículo, los embargos posteriores solo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

La Empresa hará entrega a los trabajadores de su boleta de pago donde se detalla el salario devengado, las retenciones y deducciones que se le aplican en el período que corresponda,

**CAPITULO X**  
**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES**  
**OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

**Artículo No.43.-** La Empresa le dará estricto cumplimiento a lo tipificado en el Capítulo VI Artículo 95 del Código del Trabajo y además deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Observar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, acatando y cumpliendo las disposiciones legales de la Constitución el Código de Trabajo, Contrato Colectivo Vigente y demás leyes pertinentes en la materia.
- b. Resolver de la manera más adecuada y adoptar las medidas que en materia de higiene y seguridad le propongan las comisiones de higiene y seguridad y los Inspectores de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.
- c. Atender la sugerencias y reclamos justos que le presenten los trabajadores.
- d. Investigar eficazmente los factores o causas que originen violaciones a la Ley y sus Reglamentos de Trabajo e Higiene y Seguridad que cometan sus trabajadores, aplicando con justicia imparcial las medidas disciplinarias.
- e. Mantener un ambiente de armonía y cordialidad en el centro de trabajo.
- f. Cumplir con las siguientes Leyes: Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Artículo 59 a la Ley Marco de Protección Social, según Decreto Legislativo NO.77-2016, Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Las Personas con Discapacidad, Ley del Seguro Social y su Reglamento, ley del VIH/ SIDA, Ley de Inspección y su Reglamento, Cumplir con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Contrato Colectivo, este reglamento.

**PROHIBICIONES DE LA EMPRESA**

**Artículo No.44.-** Además de las prohibiciones contenidas en el Artículo 96 del Código de Trabajo vigente, se prohíbe a la Empresa lo siguiente:

- a. Contratar trabajadores sin los requisitos establecidos en el presente Reglamento, Contrato Colectivo Vigente

- y Manual de Descripción de Puestos y Funciones.
- b. Discriminar a sus trabajadores por razón de raza, religión, nacionalidad, filiación sindical, credo político o situación económica.
  - c. Tomar represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles total o parcialmente el ejercicio de los derechos que les otorga la Constitución el Código de Trabajo y sus Reglamentos y demás leyes de Previsión Social con motivo de haberlos ejercido o intentado ejercer
  - d. Las demás prohibiciones que establezcan las leyes.

**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**  
**OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo No.45.-** Los trabajadores se obligan a dar estricto cumplimiento a las obligaciones establecidas en el Artículo 97 del Código del Trabajo, Reglamentos, Leyes de Previsión Social y de cualquier otro orden que dicte el Estado, además son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

- a) Registrar, firmar o marcar en los controles de tiempo, sus horas de entrada y salida de trabajo;
- b) Avisar a su superior inmediato con la anticipación debida, las razones que le impidan asistir a su trabajo a fin de que se puedan hacer los arreglos necesarios para su sustitución; excepto en los casos fortuitos o de fuerza mayor debidamente justificados.
- c) Usar el vestuario adecuado según la naturaleza del trabajo desempeñado y de conformidad a la especificación del puesto que desempeñe.
- d) Comunicar al Jefe de Personal cualquier dato importante en relación con cambios de dirección domiciliaria o número telefónico necesario para su expediente personal
- e) Presentarse con puntualidad al trabajo.
- f) Cumplir con el tiempo establecido para tomar los alimentos del medio día.

**PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo No.46.-** Son prohibiciones de los trabajadores las establecidas en el Artículo 98 del Código del Trabajo y además las siguientes:

- a. Fumar e ingerir bebidas tóxicas, embriagantes, estimulantes, drogas, estupefacientes o productos similares en el centro de trabajo o donde lo haya prohibido la Empresa.
- b. Tratar en el centro de trabajo y en horas laborables, asuntos de carácter político o religioso.
- c. Realizar tratos comerciales, préstamos, ventas y otros actos que distraigan la atención del trabajador y disminuyan su ritmo de trabajo en horas hábiles.
- d. Manejar máquinas y artefactos, manipular herramientas, materiales y otros productos para fines distintos a los intereses de la Empresa, así como pasarlas de un departamento a otro sin la autorización de su superior inmediato.
- e. Introducir o sustraer de la Empresa equipo, materiales, productos, información a través de cualquier medio, listados con información de clientes, equipo de cómputo y en general cualquier tipo de herramientas; sin autorización escrita de la Empresa.
- f. Abandonar su puesto de trabajo.
- g. Marcar la tarjeta de asistencia diaria de otro compañero.
- h. Leer revistas, periódicos y similares en horas laborales.
- i. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de bebidas alcohólicas, estimulantes, drogas, estupefacientes o productos similares o en cualquier otra condición anormal análoga.
- j. Realizar llamadas telefónicas personales, utilizando el servicio de la Empresa sin la autorización del jefe inmediata.
- k. Divulgar o comentar información con personal ajeno a la Empresa sobre proyectos y actividades del mismo.
- l. Devolver a los almacenes de la Empresa o a otros sitios designados por la misma, los sobrantes de útiles, equipo, herramientas y materiales recibidos para ejecutar determinadas obras, sin llenar la hoja de devolución respectiva,

m. Retirar de las instalaciones de la Empresa cualquier equipo, material u otro objeto que no lo tenga cargado directamente a su inventario el trabajador.

**CAPITULO XI**  
**DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU**  
**PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN**

**Artículo No.47.-** La Empresa no puede imponer sanciones a sus trabajadores, que no estuvieren previstas en el presente Reglamento, en pacto, en fallo arbitral, sentencia judicial, en el Contrato Individual de trabajo, Contrato Colectivo Vigente y el Código del Trabajo.

**Artículo No.48.-** La Empresa para imponer medidas disciplinarias a sus trabajadores establece el siguiente régimen de sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Audiencia de Descargo para imponer sanciones disciplinarias de conformidad con la falta cometida.
- d) Suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo a la gravedad de la falta, desde un hasta por un máximo de ocho días
- e) Despido del trabajador sancionado de conformidad a las causas establecidas en el Código de Trabajo.

**Artículo No.49.-** La Empresa impondrá las sanciones disciplinarias de acuerdo con las faltas que cometan los trabajadores, las cuales se clasificarán en:

- a) Faltas **leves**
- b) Faltas **graves**;
- c) Faltas **muy graves**

**PROCEDIMIENTO, PARA LA APLICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Será objeto de amonestación privada verbal con registro al expediente **EL TRABAJADOR**, que La amonestación verbal y en privado se aplicará en el caso de cometer el trabajador cualquier falta **leve**; por la comisión de una nueva falta **leve** pese a las recomendaciones verbales, se aplicarán la amonestación por escrito; La comisión de una nueva falta **leve** y una falta **grave**, después de las amonestaciones verbal y escrita procederá la suspensión sin goce de sueldo hasta por ocho (8) días

En caso de cometer una falta **muy grave** facultan a al patrono para dar por terminado el a Contrato de Trabajo sin responsabilidad alguna

**Artículo No.50.-**Las faltas disciplinarias se aplicaran de la siguiente forma:

**LAS FALTAS LEVES:** Las que facultan a la Empresa para sancionar al trabajador con amonestación verbal y se sancionaran así:

- a. Por primera vez con amonestación verbal privada, la que debe constar en Acta que se levantara en el momento de la amonestación con la firma del amonestado, el jefe y el delegado sindical, y se hará constar en el archivo del superior jerárquico que hace la amonestación.
- b. Por reincidencia por la comisión de una falta leve, con amonestación escrita firmando la copia el empleado como acuse de recibo, siempre que la falta leve no llegue a considerarse como una falta grave, de este llamado de atención se debe enviar copia al expediente del empleado adjuntando el Acta del llamado de atención verbal,

**LAS FALTAS GRAVES:** Son aquellas que facultan a la Empresa para suspender sin goce de salario al trabajador, desde un día hasta un máximo de ocho días.

**LAS FALTAS MUY GRAVES:** Aunque solo se haya cometido una vez, aquellas que facultan a "La Empresa" a dar

por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte, de conformidad con el Artículo 112 del Código de Trabajo vigente y el presente Reglamento

**Artículo No.51.- SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:**

1. No enviar aviso en el tiempo oportuno cuando no asista al trabajo por motivo justificado;
2. La reincidencia en llegadas tardías por dos (2) veces en el término de treinta (30) días calendario; debidamente notificadas por los Inspectores de Tiempo, Se considerará como llegada tardía cuando el trabajador llega después de la hora reglamentaria de ingreso. El trabajador procurará estar en su lugar de trabajo a la hora señalada y abandonarlo a las horas establecidas.
3. Los descuidos en el material de limpieza y conservación del material o útiles del trabajo;
4. La mala ejecución de la o las labores encomendadas, por distracción o falta de atención, siempre que las consecuencias no sean de importancia;
5. La negativa del empleado a presentar a su superior jerárquico la hoja patronal del Seguro Social para asistencia médica, cuando le sea requerido al haber sido sometido el trabajador a consulta o tratamiento médico;
6. La negativa manifiesta de colaborar e integrar los organismos y comisiones de Higiene y Seguridad que establecen Leyes y Reglamentos competentes.
7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal cuando produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de sus superiores;
8. Negativa del empleado beneficiario del Plan Médico a la actualización de la documentación del Plan.
9. Cambiar medicinas por otros artículos distintos a los recetados por el médico, sin perjuicio de la obligación de reembolsar a la Empresa los gastos por el pago de facturas por esta causa,
10. Usar vestuario inadecuado que falte a la moral y a las buenas costumbres.

**Artículo No.52.- SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:**

1. La utilización indebida o desautorizada, de máquinas herramientas, instrumentos y materiales que la Empresa hubiese confiado al trabajador para el desempeño de sus labores;
2. Usar el equipo y programas (software y hardware) para fines distintos a las labores encomendadas al trabajador.
3. La reincidencia de faltas leves;
4. No dar cuenta al personal de relevo, el estado de las gestiones normales de las actividades de trabajo, cuando aquel se hace cargo de ésta y si la omisión no implica consecuencias graves;
5. Proporcionar datos incorrectos a sus superiores sobre los trabajos que se les han encomendado, siempre que no actué de mala fe;
6. No atender debidamente las instrucciones dadas por los jefes inmediatos superiores sobre la ejecución de los trabajos, y que ello produzca alteración que no sea grave;
7. Producir averías, trastorno, malgaste de materiales por falta de prevención o descuido, siempre que no sea grave;
8. Las bromas entre compañeros que den lugar a malas interpretaciones o malos entendidos y que pongan en riesgo la seguridad física del trabajador o las adecuadas relaciones entre los trabajadores, que sean denunciadas por el afectado;
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de los servicios siempre que no conlleven consecuencias graves; La infidencia o violación de los secretos o faltas de reserva obligada; si ello no conlleve gran perjuicio a "LA EMPRESA";
10. Fumar dentro de la Empresa;
11. Portar artículos que puedan producir llamas de fuego que pongan en peligro las instalaciones físicas de la Empresa y la seguridad de los trabajadores;
12. Cuando la Empresa comprobare que el empleado que goza de incapacidad no guarda el descanso recomendado.
13. Fomentar la anarquía o inducir a ella a empleados de igual o inferior categoría.
14. El uso de la prensa radio o televisión sin autorización de la dependencia respectiva, para la publicación de

artículos relacionados con el servicio.

15. Comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de la Empresa.
16. Encargarse de asuntos ajenos a sus funciones en horas de trabajo.
17. Incumplimiento manifiesto de las ordenes o funciones propias de su cargo y las que pudiendo desempeñar le encomiende su jefe inmediato superior
18. Los actos privados que afecten el decoro del personal en forma individual o colectiva, siempre y cuando el hecho se realice en horas de trabajo;
19. No portar el uniforme y equipo de protección adecuado siempre y cuando la empresa lo haya proporcionado.
20. La desobediencia o negativa reiterada para laborar en tiempo extraordinario sin causa ciertamente justificada, cuando las circunstancias así lo exijan (trabajos programados y emergencias) y que el trabajador haya sido requerido en tiempo y forma escrita.
21. La culpabilidad del trabajador en accidentes de tránsito debidamente comprobada y según dictamen de la Comisión de Higiene y Seguridad basándose en informes emitidos por las autoridades competentes y sus propias investigaciones.
22. La no comparecencia a las convocatorias para audiencias de descargo y/o reuniones de trabajo que se hayan hecho en tiempo y forma.

Artículo No.53.-**SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:**

Además de las causales tipificadas en el Artículo 112 del Código del Trabajo, Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer serán causales de despido sin responsabilidad para la Empresa las siguientes:

1. La reincidencia de las faltas **leves y graves**; y la reincidencia por cuarta vez en faltas leves;
2. Provocar o dirigir agitaciones, trastornos o tumultos en los centros de trabajo;
3. Cometer acciones fraudulentas en el control de asistencia diaria del personal de la Empresa y el cobro de horas extras sin haberlas trabajadas.
4. Simular la presencia de otro trabajador, marcando o firmando por él la tarjeta de asistencia o la hoja de control de tiempo de otro trabajador o permitir que un compañero le marque la tarjeta de asistencia diaria.
5. No cumplir con los procedimientos o manuales que emita la Empresa;
6. Toda acción u omisión culpable, que configure un delito que aparezca tipificado en el Código Penal, tales como, alteración y falsificación de documentos, hurto, lesiones graves, robo, actos que causen daños materiales o económicos a la Empresa, calificadas por juez competente.
7. El incumplimiento manifiesto del trabajador, a las medidas de protección e higiene decretadas por la Empresa o autoridades de trabajo.
8. Reportar lecturas ficticias, realizar cortes, conexiones y re conexiones sin la autorización respectiva del superior jerárquico que corresponda o cuando estando ordenadas sean reportadas como ejecutadas sin estarlo.
9. Inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo, debidamente comprobada.
10. Hacer modificaciones a datos de los sistemas de informática que existen en la Empresa ya sea para provecho propio o de terceros, sin contar con la correspondiente autorización.
11. El préstamo del carnet del Plan Médico para que otra persona distinta de los beneficiarios haga uso de los servicios medico/hospitalarios que otorga el Plan Médico, sin perjuicio de la obligación de reembolsar a la Empresa los gastos por el pago de facturas por esta causa.
12. La alteración o falsificación de documentos relacionados con los servicios que presta el Plan Médico, sin perjuicio de la obligación de reembolsar a la Empresa los gastos por el pago de facturas por esta causa.
13. El soborno debidamente comprobado a dueños o empleados de farmacia, laboratorios clínicos, clínicas médicas, u hospitales que tienen convenios con el Plan Médico, así como médicos o empleados nombrados o asignados por el Plan sin perjuicio de la obligación de reembolsar a la Empresa los gastos por el pago de facturas por esta causa.
14. El engaño del trabajador al acreditar un título, certificado o constancia falsa para ser favorecido en una

promoción.

15. El engaño del trabajador, al utilizar el tiempo concedido por la Empresa para sus estudios en asuntos distintos.
16. Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Empresa.
17. La ausencia durante la jornada de trabajo sin permiso o causa justificada
18. Los trabajadores no podrán dedicarse a otras actividades en horas laborales, que las estipuladas en su contrato de trabajo o aquellas que en virtud del presente contrato o este reglamento les hubiesen sido asignadas por su jefe inmediato, ni podrá dedicar las herramientas, vehículos ni otros equipos o haberes de la Empresa, a fines distintos a los que les hubiesen confiado y que no estén relacionados con actividades lícitas de la Empresa.

**Artículo No.54.-** El trabajador a quien se comunique la sanción de amonestación o suspensión como consecuencia de haber recibido la nota respectiva estará obligado a firmar una copia de ella; igualmente la Empresa firmará y sellará la copia de los documentos que el trabajador presente en descargo de las faltas que se le imputen, todo en cumplimiento de la buena fe que debe regir en la relación de trabajo; si el trabajador amonestado se negare a firmar la notificación se dejará constancia de su negativa ante dos testigos.

**Artículo No.55.-** En los casos en que la falta cometida por el trabajador amerite suspensión o despido, éstas medidas no podrán decretarse antes de haber oído al interesado y sin previa comprobación de las faltas cometidas, el patrono respetará las garantías Constitucionales del derecho de defensa y del debido proceso, de la manera siguiente:

- a) Al presentarse una falta que dé motivo para la aplicación de una sanción o despido, La Empresa lo comunicará al trabajador responsable con copia al sindicato cuando el empleado sea sindicalizado, esta comunicación se hará mediante una convocatoria a una audiencia de descargos que se llevará a cabo dentro del término de diez (10) días laborables, después de la notificación.
- b) La EMPRESA al tener conocimiento de un hecho que dé lugar a una audiencia de descargo debe sancionar o eximir dentro de los 30 días calendario siguientes de haber tenido conocimiento del mismo, fuera de este tiempo se considerará extemporánea. En caso de acudir a otras instancias el término de un mes que tiene el patrono para disciplinar o despedir las faltas cometidas al contrato de trabajo deberá entenderse interrumpido, volviendo a iniciar el mismo una vez que se hayan agotado las instancias.
- c) Si por alguna razón justificada cualesquiera de las partes no pudiera comparecer, lo notificará por escrito a la otra antes de la fecha de la reunión, a menos que se trate de caso fortuito o fuerza mayor ocurrido el mismo día de la reunión, circunstancias en las que podrá presentarse excusa al día siguiente hábil a la fecha señalada para la misma.- La nueva audiencia debe convocarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

En la correspondiente audiencia de descargos, se escuchará a quien presenta la denuncia si fuere el caso, al trabajador o trabajadores involucrados en el hecho o falta y al SINDICATO si fuere convocado, lo que se hará constar en el acta respectiva, que se levante conteniendo los siguientes datos:

- 1.- Lugar, día y hora en que se celebra la respectiva audiencia.
- 2.- Descripción de los hechos reportados.
- 3.- Declaración de los convocados.
- 4.- La respectiva resolución en la cual se le exime o sanciona de las faltas reportadas y la designación de quien la notificara.
- 5.- Las firmas de todos los comparecientes a la audiencia.

Entregando una copia a los representantes del Sindicato, al Empleado y la original en el expediente personal del trabajador de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula No. 8 del Contrato Colectivo Vigente.

- d) El trabajador sancionado, podrá hacer uso de las instancias correspondientes, solicitando por sí o por medio del Sindicato, que el caso sea resuelto por la siguiente instancia; ya sea por no estar de acuerdo con la sanción aplicada por considerar desproporcionada la actuación de la autoridades de la primera instancia que conocieron de la falta atribuida o por tener pruebas para demostrar su inocencia y que considera no fueron valoradas en esa instancia.
- e) Para la resolución de los conflictos laborales se deben seguir las instancias que estipula la cláusula 8 del Contrato Colectivo Vigente, siempre y cuando estas sean invocadas el día y hora de la audiencia en que se dicta sanción, caso contrario se agota el procedimiento administrativo interno.

**Artículo No.56.-**La Empresa se obliga a mantener un récord de cada empleado en expediente, en donde se archivarán todos los documentos relativos al historial y comportamiento de cada empleado, incluyendo el Contrato de Trabajo y las acciones de personal respectivas.

El trabajador tendrá derecho a que en su récord personal se anoten sus actuaciones meritorias, de buen comportamiento y calidad de trabajo además de las faltas en que incurra.

La Empresa no podrá hacer anotaciones en los expedientes de los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en estos casos la representación sindical en el caso de que el trabajador fuere sindicalizado.

Estas faltas no podrán ser tomadas en cuenta para imponerles sanciones o evitar un ascenso después de un año de haber incurrido en ellas.

## CAPITULO XII

### MEDIDAS DE ORDEN, SEGURIDAD E HIGIENE, SERVICIOS MEDICOS, PREVENCIONES E INDEMNIZACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y ACCIDENTES.

**Artículo No.57.-** La Empresa desarrollará sus operaciones implementando todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los riesgos profesionales, siendo responsabilidad de la Empresa y de cada trabajador lograr un rendimiento mayor en el trabajo en condiciones de higiene y seguridad, Clausulas 12, 16, 45, 77, 81 aplicables del Contrato Colectivo.

**Artículo No.58.-** La Empresa, se obliga a suministrar equipo de trabajo, Clausulo 11 del Contrato Colectivo así como también a disponer de locales que garanticen la efectividad del servicio la seguridad y la salud de los trabajadores, a someterse y hacer cumplir las medidas preventivas destinadas a evitar riesgos profesionales que al respecto emita la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar labores que impliquen un esfuerzo que esté fuera de su capacidad física y mental o que ponga en peligro su seguridad personal.

**Artículo No.59.-** Es obligación de todos los trabajadores obedecer las órdenes y cumplir con las medidas de higiene y seguridad que dicte la Empresa a través de sus representantes para protección de los trabajadores y los lugares de trabajo.

**Artículo No.60.-** La Empresa tomara medidas de higiene y seguridad en sus centros de trabajo y la protección de sus trabajadores durante el ejercicio de sus labores cumpliendo y haciendo cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de esta Empresa; y al efecto integrará con representantes propios y de los trabajadores las comisiones de Higiene y Seguridad que sean necesarias para la obtención de éstas finalidades.

**Artículo No.61.-**Los trabajadores que tengan conocimiento de que se están ejecutando labores peligrosas sin tomar en cuenta las medidas de seguridad, están obligados a ponerlo en conocimiento de su superior inmediato

y de la Comisión de Seguridad a fin de que se adopten las medidas preventivas indispensables.

**Artículo No.62.-** La Empresa se obliga a instalar los botiquines que sean necesarios atendiendo las disposiciones para su localización y contenido que recomienda el Servicio de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional de LA Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo No.63.-** La Empresa es responsable de conformidad con el Código de Trabajo vigente, de la indemnización de riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos de los Artículos 403 y 404 del mismo Código.

La Empresa está obligada a pagar las indemnizaciones que correspondan, por los riesgos profesionales a que están expuestos sus trabajadores a causa de las labores que ejecuten por cuenta de la Empresa de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás leyes de Previsión Social. Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de la EMPRESA cuando el riesgo de ellas sea asumido por el INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL (IHSS), de acuerdo con la Ley del Seguro Social y su Reglamento; y cuando "la EMPRESA" contrate con compañías Aseguradoras que operen en la República los seguros colectivos para sus empleados que cubran los riesgos profesionales que establezcan las leyes del trabajo y Seguridad Social.

Se nombraran las comisiones de Higiene y seguridad que sean necesarias, para investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan, estas comisiones estarán integradas por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores. El desempeño en dichas comisiones será en forma gratuita y obligatoria por parte de sus integrantes, dentro de las horas de trabajo y quienes permanecerán en comunicación directa con la secretaria de Trabajo y Seguridad social, para obtener el catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir los riesgos profesionales.

**Artículo No. 64.-** Los trabajadores que sufran algún riesgo profesional, tendrán derecho a:

- a) Asistencia Médico-Quirúrgica;
- b) Administración de medicamentos y materiales de curación;
- c) La indemnización fijada en el Código de Trabajo;
- d) Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, asimismo su hospedaje y alimentación, cuanto deba recibir tratamiento y vivir en lugar distinto a la de su residencia habitual o lugar de trabajo.
- e) Asistencia médica, subsidio para medicina, exámenes clínicos y de laboratorio Cláusula 55 del Contrato Colectivo Vigente

**Artículo No.65.-** No son riesgos profesionales los ocurridos al trabajador a causa de fuerza mayor extraña al trabajo sin relación alguna con el mismo, los provocados intencionalmente por la víctima, las enfermedades comunes, y los causados por el estado de embriaguez voluntaria, drogadicción y caso fortuito a no ser que en éste caso la Empresa y sus representantes le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones a pesar de su estado anormal.

### CAPÍTULO XIII ORGANIZACION JERÁRQUICA

**Artículo No.66.-** De acuerdo a lo prescrito en el numeral 13 del Artículo 92 del Código del Trabajo, Clausula 8 Contrato Colectivo el orden jerárquico de la Empresa es el siguiente:

- a) Junta Directiva
- b) Gerente
- c) Auditor Interno
- d) Sub Gerentes
- e) Jefes de División
- f) Directores
- g) Sub-Directores
- h) Jefes de Proyecto.

- i) Jefes de Departamento
- j) Asesoría legal
- k) Jefes de Unidad y Jefes de Sistemas Eléctricos

#### CAPITULO XIV

##### TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

**Artículo No.67.-** El trabajo de los menores de dieciséis años debe ser adecuado especialmente a su sexo, edad, condiciones físicas, desarrollo intelectual y moral. Queda terminantemente prohibido el trabajo nocturno y jornadas extraordinarias para los menores de dieciséis años, Clausula 7 Contrato Colectivo.

Los menores de dieciséis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras, La Ley de Igualdad de Oportunidades Para L Mujer, Código del Trabajo, Código de Salud, Código de la Niñez y de la Adolescencia, Reglamento sobre Trabajo Infantil, y los Reglamentos de Higiene y Seguridad señalen como insalubres o peligrosos.

**Artículo No.68.-**Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que preceden al parto y las ocho (8) semanas posteriores al parto y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su Contrato de Trabajo. En todo lo demás esta cláusula se sujeta a lo establecido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social, Cláusula 49 del Contrato Colectivo.-

En los lugares no cubiertos por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), bastará para acreditar lo relativo al parto o consecuencia del mismo, la presentación de certificado médico, emitido por el médico de la Empresa, o en su defecto por médico particular o del médico que realiza su servicio social en donde la Empresa tenga instalaciones.

Donde no opera el IHSS se pagará el cien por ciento (100%) del salario por parte de la Empresa, y en aquellos lugares donde opera el IHSS se estará a lo dispuesto en el Artículo 136 del Código del Trabajo.

La trabajadora que sufra un aborto prematuro no provocado, tendrá derecho a la licencia que por incapacidad le señale el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), o donde no opere éste, el médico tratante extenderá la incapacidad la que no podrá exceder de tres (3) meses.

En el caso de un parto prematuro viable, si el IHSS mediante certificación Médica, así lo califica, y dictamina que el lactante debe recibir cuidados especiales de su madre, la Empresa conviene en extender el descanso post-natal acordado en el Contrato Colectivo, hasta por un término adicional igual al período prenatal que la madre no hubiese gozado; en los lugares donde no opere el IHSS, la certificación deberá ser emitida por un Médico particular o en su defecto por el Médico que realiza su servicio social.

La madre trabajadora tendrá derecho a una hora diaria dentro de su jornada de trabajo, aprovechable para amamantar a su hijo(a) durante los primeros seis (6) meses de vida del infante de conformidad a lo establecido en el Artículo 140 del Código del Trabajo, Cláusula 66 del Contrato Colectivo.-

#### CAPITULO XV

##### TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

**Artículo No 69.-** Los trabajadores extranjeros deberán solicitar su respectivo autorización para poder laborar con la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, ante la Secretaria de Estado en los Despachos de Derechos Humanos Justicia Gobernación y Descentralización; asimismo deberá presentar el correspondiente permiso que otorga la Dirección General de Migración y Extranjería; debiendo además solicitar su carnet ante la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social según el Decreto 110 del 01 de noviembre de 1966.

## CAPITULO XVI TERMINACION Y SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

**Artículo No.- 70** Las causas de terminación del Contrato de Trabajo serán reguladas conforme a los Artículos 111, 112, 114, 120 Reformado del Código del trabajo.- Asimismo la suspensiones de los contratos de trabajo quedan reguladas en los Artículos 99 al 110 del Código del trabajo y las Cláusulas 18, 56, 69, 72 46, 47 del Contrato Colectivo y otros suscrito entre la Empresa Nacional de Energía Eléctrica y el STENEE.

## CAPITULO XVII PETICIONES SUGERENCIAS Y RECLAMOS

**Artículo No. 71.-** Las peticiones, sugerencias, y reclamos de carácter general pueden ser presentadas por escrito al Gerente (a) de la Empresa o a cualquier otra oficina:

- a) Directamente por los (as) Trabajadores (as)
- b) A través de la Organización Sindical.

Las peticiones, sugerencias o reclamos presentados deben tramitarse a la mayor brevedad posible; cuando se trate de asuntos individuales el plazo para responder será hasta un máximo de quince (15) días y cuando se trate de conflictos colectivos y de interés profesional se estará a lo dispuesto en la Cláusulas dos (02), 8, 9 10 del Contrato Colectivo vigente y el Código del trabajo para la resolución de los mismos; cada instancia encargada de responder debe agregar un informe del caso para mejor proveer.

Las peticiones de mejoramiento, sugerencias y reclamos de carácter general deben ser presentadas por los empleados o trabajadores al Gerente de la empresa, por intermedio de los respectivos Jefes de Departamento, siempre por escrito.. Dichos jefes tramitaran estos asuntos a la mayor brevedad posible, agregando su propio informe para mejor conocimiento del problema.

El Gerente Resolverá el caso si fuere de su competencia, procurando hacerlo dentro de un plazo de quince (15) días cuando se trate de asuntos individuales; y en un término de treinta (30) días cuando los conflictos sean de carácter colectivo, si el caso excede de su competencia, lo llevara a conocimiento de la Junta Directiva.

**Los casos de gran urgencia;** excepcionalmente pueden presentarse en forma verbal y dictarse una resolución inmediata, aunque sea de carácter provisional.

## CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

**Artículo No.72.-** Ninguna disposición contenida en el presente reglamento podrá interpretarse como renuncia de la Empresa o de los Trabajadores, a los derechos que la ley les concede. Los derechos y obligaciones no previstos en el presente reglamento se regirán por las normas generales y especiales contenidas en el Código del Trabajo, Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y demás leyes aplicables.

**Artículo No.73.-** Todos los trabajadores y los representantes de la Empresa están obligados a conocer las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

**Artículo No.74.-** Si por cualquier circunstancia la ENEE, llegara a cambiar de Razón Social, la nueva Empresa asumirá toda la obligación contractual del Contrato Colectivo. Así mismo el STENEE reformará sus estatutos para adaptarlos a la nueva situación laboral. en el caso que el STENEE, se convierta en sindicato de industria, la Empresa seguirá cumpliendo y respetando lo convenido en el Contrato Colectivo, Actas y Acuerdos especiales, reglamento de Trabajo tal como lo preceptúa la Cláusula 84 del Contrato Colectivo.

**Artículo No.75.-** Todo trabajador que haya cumplido su tiempo de servicio para la Empresa y de conformidad

Exp. No. RIT/DGT/570/2018  
Resolución No. DGT/RIT/634/2018  
20

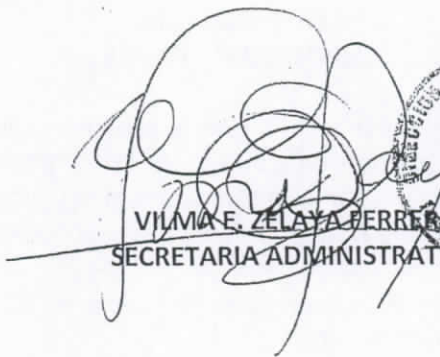
con los requisitos establecidos en el Reglamento General del Fondo de Prestaciones Sociales de los Empleados permanentes de la ENEE, pasará a gozar automáticamente del beneficio de jubilación y otras Prestaciones Sociales que el mismo Reglamento señala, (Cláusula 69 del Contrato Colectivo).

**Artículo No. 76.-** Quedan derogadas las disposiciones, circulares, ordenanzas, etc., emitidas por la Empresa, que contravengan lo dispuesto en este reglamento y la Ley, el Contrato Colectivo.

**Artículo No. 77.-** La Empresa colocará en sitios visibles de la misma, un ejemplar del presente reglamento a la vista del personal laborante para que se entere de su contenido una vez que sea aprobado.

**Artículo No. 78.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia el mismo día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y sus reformas o derogatorias se sujetarán al mismo trámite de 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 Aprobación de la Reforma Total al presente Reglamento de Trabajo, de la "EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA" (ENEE), en el libro correspondiente.- Y MANDA: Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero de 2017.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (Fys).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, VILMA E. ZELAYA FERRERA, SECRETARIA ADMINISTRATIVA".-**

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

  
VILMA E. ZELAYA FERRERA  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

