

## TITULO 1

### De los Trabajadores

#### CAPITULO I Obligatoriedad

Artículo 1o.— El presente Reglamento se formula de conformidad con lo estipulado por el artículo 16, inciso 1o del Decreto 334 y por el título IV del Código de Trabajo, con el objeto de precisar las condiciones generales obligatorias a que deben sujetarse la Empresa y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación concreta de trabajo.

Artículo 2o.— Los derechos que consigna el presente Reglamento son garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores de la Empresa, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades de la misma. De consiguiente son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que señala el pacto colectivo y de todos los adquiridos con anterioridad.

Artículo 3o.— El presente Reglamento de conformidad con la ley de la materia será fijado en dos sitios de los más visibles del lugar o lugares de trabajo de que conste la Empresa.

#### CAPITULO II Aplicación

Artículo 4o.— El presente Reglamento será aplicado por el Presidente y/o por la Junta Directiva de la Empresa según sea el caso, y de conformidad con lo que al respecto determinan los artículos 16, 17 y 18 del Decreto Presidencial número 334.

Artículo 5o.— Corresponderá su aplicación también a aquellos funcionarios que por delegación expresa puedan o deban aplicarlo.

Artículo 6o.— Los casos no previstos por este Reglamento se deben resolver en primer término, de acuerdo con el Código de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

### CAPITULO III Condiciones de Ingreso

Artículo 7o.— Para ingresar como trabajador con salario mensual, el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Si es mayor de edad presentará solicitud por escrito en formulario de la Empresa, referencias y recomendaciones de los lugares donde haya trabajado antes, cédula de vecindad y certificado de buena salud;
- b) Si es menor de edad presentará solicitud en formulario de la Empresa y, en caso de ser necesario, autorización para laborar por parte de la Inspección General de Trabajo.

Artículo 8o.— Todo empleado de salario mensual debe tener nombramiento extendido por la Empresa antes de tomar posesión de su puesto.

Artículo 9o.— Los trabajadores de la Empresa serán preferentemente ciudadanos guatemaltecos y únicamente podrán emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate. En este último caso se solicitará previamente autorización al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 10.— Cuando se contrate a obra terminada o plazo fijo, deberá firmarse el contrato respectivo en la forma que determinan las leyes de la materia.

### CAPITULO IV Categorías de Trabajo y Tipo de Salario

Artículo 11.— Las categorías de trabajo del personal que labora en las dependencias de la Empresa figura en

la "Clasificación de Puestos, Salarios y Evaluación de Servicios", aprobado por la Junta Directiva.

Artículo 12.— Los tipos de salarios que corresponden a las categorías anteriores, serán contemplados en la "Estructura del Plan de Salarios", aprobado por la Junta Directiva, y que forma parte de la "Clasificación de Puestos, Salarios y Evaluación de Servicios".

### CAPITULO V Evaluación de Servicios

Artículo 13.— Para garantizar la buena marcha de la administración de la Empresa y la aplicación de la escala de salarios, se hará una evaluación de los servicios que presta el personal permanente al servicio de la misma. Dicha evaluación servirá de base para recomendar ascensos, adiestramiento y aumento de salario, o en su caso, la aplicación de las sanciones previstas en las leyes de la materia o en los Reglamentos internos de la Empresa.

### CAPITULO VI Jornadas de Trabajo

Artículo 14.— El horario a que está sujeto el personal de oficinas centrales en la jornada ordinaria es el siguiente:

#### LUNES A VIERNES

Mañana:

Entrada . . . . . 8.00 horas  
Salida . . . . . 12.00 horas

Tarde:

Entrada . . . . . 14.00 horas  
Salida . . . . . 18.00 horas

El personal tiene la obligación de hacer periódicamente un turno el sábado por la mañana, el cual será pagado como tiempo extraordinario.

Artículo 15.— El horario a que está sujeto el personal

administrativo en el Puerto de Champerico es el siguiente:  
LUNES A VIERNES

Mañana:

Entrada ..... 7.00 horas  
Salida ..... 12.00 horas

Tarde:

Entrada ..... 14.00 horas  
Salida ..... 17.00 horas

SABADO

Mañana:

Entrada ..... 7.00 horas  
Salida ..... 12.00 horas

Artículo 16.— La jornada ordinaria diurna que rige para los trabajadores del Puerto será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cinco (45) horas de trabajo efectivo a la semana, y se pagará el equivalente de cuarenta y ocho horas (48) semanales. Todo trabajador que haya laborado por lo menos cuarenta (40) horas ordinarias, a la semana, tendrá derecho al pago del séptimo día, el cual se calculará con base en el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en el transcurso de la semana.

El horario establecido es entre las seis (6) y las dieciocho (18) horas de un mismo día. Cuando las jornadas de trabajo sean continuas los trabajadores disfrutarán de media hora de descanso dentro de sus respectivas jornadas. El tiempo de descanso será a la misma hora para todos los trabajadores.

Artículo 17.— Los trabajadores deben observar puntualidad en el ingreso a su trabajo conforme el horario establecido. La falta de puntualidad será tomada en cuenta para la evaluación de los servicios, conforme lo determina el artículo 13 del presente Reglamento.

El trabajador que se encuentre imposibilitado para asistir a su trabajo dará aviso a más tardar dentro de las próximas ocho horas hábiles a su jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de las autoridades superiores, reservándose el derecho de establecer la veracidad de las causas que han impedido su asistencia. Si el trabajador

no cumpliera con dar el aviso oportuno, al volver a sus labores deberá comprobar las causas que originaran su falta, y en caso de no haber suficiente justificación podrá ser sancionado por la falta de aviso y de asistencia.

Artículo 18.— No están sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo:

Oficinas Centrales

Secretario General.

Jefes de Departamento (Financiero).

Subjefes de Departamento.

Jefes de División (caja general).

Puerto de Champerico

Jefes de Departamento (administrador).

Subjefes de Departamento (subadministrador).

Jefes de División (administración, operación y mantenimiento).

No obstante cuando por la naturaleza del trabajo se considere conveniente, la Junta Directiva podrá autorizar el pago de horas extraordinarias, pero en ningún caso podrán exceder de dieciséis (16) horas entre ordinarias y extraordinarias.

## CAPITULO VII

### Salarios

Artículo 19.— La Empresa pagará a sus trabajadores salarios decorosos, acorde con sus puestos y responsabilidades.

Artículo 20.— Los salarios mensuales mínimos y máximos correspondientes a cada categoría de trabajo serán contemplados en la "Estructura del Plan de Salarios" y que forma parte de la "Clasificación de Puestos, Salarios y Evaluación de Servicios".

Los salarios diarios y por trato serán contemplados en las tarifas de puestos y salarios.

Artículo 21.— Todo trabajo que exceda de la jornada ordinaria, constituye trabajo extraordinario y será pagado en la forma siguiente:

Oficinas Centrales: con el 50o/o de aumento del sala-

rio ordinario;

Oficinas y dependencias del Puerto: con el 50o/o de aumento de salario ordinario.

Trabajadores de mar y muelle, bajo nivel de plataforma

Con el 100o/o de aumento del salario ordinario.

Artículo 22.— Los trabajadores tienen derecho al 15o/o de las utilidades que se obtengan anualmente, de conformidad con el artículo 20, inciso a) del Decreto 334. Dichas utilidades se repartirán en proporción directa al sueldo y tiempo de servicio, de conformidad con el Reglamento vigente.

Artículo 23.— La Empresa concede a sus trabajadores un aguinaldo anual que se pagará en la forma siguiente:

En el 50o/o del salario ordinario devengado en el mes de noviembre de cada año cuando éste haya sido mayor de cincuenta quetzales (Q.50.00) y se haya laborado la totalidad del año. Cuando el tiempo laborado sea menor a un año, se pagará en proporción al tiempo trabajado.

En el 100o/o del salario ordinario devengado en el mes de noviembre de cada año, cuando éste haya sido de cincuenta quetzales (Q.50.00), o menos, y se haya laborado la totalidad del año. Cuando el tiempo laborado sea menor a un año, se pagará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 24.— La Empresa pagará el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

La Empresa pagará los salarios en la forma siguiente:

Los que devengan salario por mes a la finalización del mismo. A medio mes podrán recibir un anticipo equivalente a la mitad del Salario mensual, el cual será descontado al final del mismo mes.

Los que devengan salario por día o trato serán pagados el viernes de cada semana, o antes si cayera éste en día de asueto.

## CAPITULO VIII

### Descansos Semanales, Asuetos, Vacaciones y Licencias

Artículo 25.— A todos los trabajadores de la Empresa se les concederá un día de descanso remunerado después de haber laborado por lo menos cuarenta (40) horas ordinarias a la semana. Para el cálculo de la remuneración anterior para los que devengan salario por día o trato, se tomará como base el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en el transcurso de la semana.

Artículo 26.— A todos los trabajadores de la Empresa se les concederá con goce de salario, los asuetos enumerados a continuación:

1o. de enero.

19 de febrero (fundación del Sindicato-Puerto), Jueves, Viernes y Sábado Santo.

1o. de mayo.

10 de mayo (madres trabajadoras).

30 de junio,

6 de agosto (fiesta titular de Champerico-Puerto).

15 de agosto (fiesta titular de Guatemala-Guatemala).

15 de septiembre.

20 de octubre.

1o. de noviembre.

24 de diciembre, media jornada ordinaria.

25 de diciembre.

31 de diciembre, media jornada ordinaria.

Por tratarse de una Empresa de servicio público se podrá trabajar los días que de mutuo acuerdo se convenga entre la Empresa y los trabajadores, pagándose los salarios conforme lo determina la ley.

Artículo 27.— Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a veinte (20) días hábiles de vacaciones remuneradas sin incluir los descansos semanales y asuetos remunerados comprendidos dentro del período de vacaciones, después de cada año de trabajo continuo, o bien a la respectiva proporción cuando por retiro o fallecimiento no se cumpla dicho período. Las vacaciones podrán tomarse dentro del año siguiente a su vencimiento y se hará con-

forme las necesidades del servicio, aprovechando preferentemente los meses de poco movimiento.

Los trabajadores cuyos servicios no son permanentes para tener derecho a vacaciones deberán haber acumulado duante el año respectivo, un total devengado no menor a la cantidad de Q.240.00 (doscientos cuarenta quetzales), entre salarios ordinarios y extraordinarios, o tener 150 días de trabajo durante 12 meses del año. Las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 28.— La Empresa puede conceder licencias con goce parcial o total de salario hasta por 15 días en total durante cada año.

Se otorgarán permisos o licencias a los trabajadores para faltar al desempeño de sus labores, en cualesquiera de los siguientes casos:

- a) Para atender diligencias o citaciones de autoridades, locales y de tribunales de justicia laborales;
- b) Por enfermedad debidamente comprobada;
- c) Para el ejercicio de sus derechos cívicos en la forma que se determine, caso por caso;
- d) Para atender asuntos de índole particular;
- e) En caso de muerte de padres, madres, hijos o esposa o compañera de hogar.

El término de duración de los permisos y los salarios a devengar serán los siguientes:

1o.— En los casos comprendidos en el inciso a) del párrafo anterior, por el tiempo indispensable con salario completo y por un período que no exceda de tres días, término que podrá ser prolongado cuando las causas sean debidamente comprobadas y aceptables para la Junta directiva.

2o.— En los casos comprendidos en el inciso b), de conformidad con lo normado por el artículo 67 del Código de Trabajo.

3o.— En los casos comprendidos en el inciso d) por el tiempo indispensable, sin goce de salario.

4o.— En los casos comprendidos en el inciso e) el permiso será por un día, con goce de salario, si el fallecimiento ocurre en el lugar donde se labora, de dos días con goce de salario si el fallecimiento ocurre fuera del lugar donde se labora.

Todo permiso deberá solicitarse por escrito y en la misma forma lo concederá o denegará la Empresa y el motivo deberá comprobarlo el trabajador convenientemente. Los permisos serán solicitados con tres días de anticipación, salvo emergencia debidamente comprobada.

## CAPITULO IX Permutas y Recargos

Artículo 29.— Se define como "permuta" cuando un trabajador pasa al puesto de otro de igual clase escalafonaria en la misma oficina y localidad, y siempre que los jefes inmediatos estén de acuerdo. Se define como "traslado" cuando un trabajador pasa a un puesto de diferente oficina y localidad. En ningún caso la permuta o el traslado podrá significar disminución de salario.

Artículo 30.— Cuando se deba llenar una plaza temporalmente por cualquier causa, el presidente podrá contratar un sustituto durante el tiempo que dure la ausencia del titular, o bien distribuir entre uno o varios empleados la atribución que corresponde a la plaza que temporalmente se encuentre vacante. Esta redistribución de atribuciones se procurará no exceda de un mes.

Artículo 31.— Todo empleado que interinamente ocupe un puesto de superior categoría o salario al que habitualmente desempeñe, devengará el salario que corresponde a dicho puesto mientras lo está desempeñando. Al volver a su puesto anterior seguirá devengando el salario que tenía asignado a dicho puesto.

Sin embargo cuando se trate de un empleado que por la categoría del puesto que va a sustituir, únicamente vaya a desempeñar parte de las atribuciones correspondientes al puesto sustituido, el sustituto podrá devengar el salario que en la escala de salarios corresponde a la categoría inmediata superior del puesto y salario que está devengando.

## CAPITULO X Peticiónes y Reclamos

Artículo 32.— Las solicitudes de mejoramiento, reclamos y peticiones en general que los trabajadores tengan que hacer, las presentarán a la Empresa o a su representante legal, verbalmente o por escrito, según su importancia. La empresa resolverá lo procedente con la prontitud que el caso demande notificándolo oportunamente a los interesados.

Cuando se trate de asuntos individuales, el interesado podrá hacerlo personalmente, pero cuando sean de carácter colectivo o de interés general, deberá gestionarlo por medio del Comité ejecutivo del Sindicato, o por medio de hasta tres compañeros de trabajo facultados por escrito por los interesados para aceptar cualquier decisión o arreglo a que se llegare.

La Empresa o su representante legal, resolverán lo procedente con la prontitud que el caso demande, y si el representante no está facultado para resolver, inmediatamente pondrá el asunto en conocimiento de las autoridades superiores de la Empresa notificándolo a los interesados. Las autoridades superiores resolverán de conformidad con este Reglamento y supletoriamente por el Código de Trabajo.

## CAPITULO XI

### Finalización de los Contratos de Trabajo

Artículo 33.— Las relaciones obrero-patronales se terminan por las causas siguientes:

- a) Por renuncia expresa del trabajador;
- b) Por incapacidad motivada por enfermedad o vejez debidamente calificada, o bien por lo que determina el artículo 82 del Código de Trabajo;
- c) Por muerte del trabajador;
- d) Por cancelación de plaza o reorganización de servicios;
- e) Por otras causas contempladas en las leyes de la materia y el Código de Trabajo.

## CAPITULO XII

### Indemnizaciones

26

Artículo 34.— Mientras no se establezca un plan de pensiones y jubilaciones que proteja al personal adecuadamente, se dispone la indemnización en los casos siguientes:

a) Indemnización por renuncia: Tendrán derecho a recibir el 50o/o de indemnización por esta causa los empleados y trabajadores que hayan laborado un mínimo de diez años, que hayan observado buena conducta, que no hayan sido amonestados y que comprueben fehacientemente a las autoridades de la Empresa los motivos justificados por los cuales presentan su renuncia, extremos que deben ser probados a satisfacción de la Junta directiva.

El trabajador que haya renunciado y se le haya pagado la indemnización conforme el procedimiento que se ha descrito, no podrá iniciar nueva relación de trabajo en la Empresa, salvo previa autorización de la Junta directiva. El o los responsables del incumplimiento de la disposición anterior, responderá por el monto de los salarios pagados;

b) Indemnización por enfermedad, invalidez o vejez: En caso de invalidez permanente, enfermedad incurable o vejez, esta última a partir de los 60 años, los empleados y trabajadores que demuestren plenamente encontrarse comprendidos en cualquiera de esos casos tendrán derecho a ser indemnizados con el 50o/o de la indemnización si el retiro es solicitado por el interesado; y con el 100o/o si el retiro es dispuesto por la Empresa;

c) Indemnización por muerte: Que se pagará a los dependientes económicos del trabajador, a razón de un mes de salario por cada año de servicio prestado. La Empresa podrá pagar dicha indemnización de una sola vez o por mensualidades proporcionales al número de años trabajados. La calidad del beneficiario del trabajador fallecido debe demostrarse por medio de los formularios "Declaración Jurada de Beneficiarios Legítimos", los cuales deben ser obligatoriamente llenados y firmados por todos los trabajadores, los que no sepan firmar deberán estampar su huella digital en presencia de un

27

Artículo 32.— Las solicitudes de mejoramiento, reclamos y peticiones en general que los trabajadores tengan que hacer, las presentarán a la Empresa o a su representante legal, verbalmente o por escrito, según su importancia. La empresa resolverá lo procedente con la prontitud que el caso demande notificándolo oportunamente a los interesados.

Cuando se trate de asuntos individuales, el interesado podrá hacerlo personalmente, pero cuando sean de carácter colectivo o de interés general, deberá gestionarse por medio del Comité ejecutivo del Sindicato, o por medio de hasta tres compañeros de trabajo facultados por escrito por los interesados para aceptar cualquier decisión o arreglo a que se llegare.

La Empresa o su representante legal, resolverán lo procedente con la prontitud que el caso demande, y si el representante no está facultado para resolver, inmediatamente pondrá el asunto en conocimiento de las autoridades superiores de la Empresa notificándolo a los interesados. Las autoridades superiores resolverán de conformidad con este Reglamento y supletoriamente por el Código de Trabajo.

## CAPITULO XI

### Finalización de los Contratos de Trabajo

Artículo 33.— Las relaciones obrero-patronales se terminan por las causas siguientes:

- a) Por renuncia expresa del trabajador;
- b) Por incapacidad motivada por enfermedad o vejez debidamente calificada, o bien por lo que determina el artículo 82 del Código de Trabajo;
- c) Por muerte del trabajador;
- d) Por cancelación de plaza o reorganización de servicios;
- e) Por otras causas contempladas en las leyes de la materia y el Código de Trabajo.

## CAPITULO XII

### Indemnizaciones

26

Artículo 34.— Mientras no se establezca un plan de pensiones y jubilaciones que proteja al personal adecuadamente, se dispone la indemnización en los casos siguientes:

a) Indemnización por renuncia: Tendrán derecho a recibir el 50o/o de indemnización por esta causa los empleados y trabajadores que hayan laborado un mínimo de diez años, que hayan observado buena conducta, que no hayan sido amonestados y que comprueben fehacientemente a las autoridades de la Empresa los motivos justificados por los cuales presentan su renuncia, extremos que deben ser probados a satisfacción de la Junta directiva.

El trabajador que haya renunciado y se le haya pagado la indemnización conforme el procedimiento que se ha descrito, no podrá iniciar nueva relación de trabajo en la Empresa, salvo previa autorización de la Junta directiva. El o los responsables del incumplimiento de la disposición anterior, responderá por el monto de los salarios pagados;

b) Indemnización por enfermedad, invalidez o vejez: En caso de invalidez permanente, enfermedad incurable o vejez, esta última a partir de los 60 años, los empleados y trabajadores que demuestren plenamente encontrarse comprendidos en cualquiera de esos casos tendrán derecho a ser indemnizados con el 50o/o de la indemnización si el retiro es solicitado por el interesado; y con el 100o/o si el retiro es dispuesto por la Empresa;

c) Indemnización por muerte: Que se pagará a los dependientes económicos del trabajador, a razón de un mes de salario por cada año de servicio prestado. La Empresa podrá pagar dicha indemnización de una sola vez o por mensualidades proporcionales al número de años trabajados. La calidad del beneficiario del trabajador fallecido debe demostrarse por medio de los formularios "Declaración Jurada de Beneficiarios Legítimos", los cuales deben ser obligatoriamente llenados y firmados por todos los trabajadores, los que no sepan firmar deberán estampar su huella digital en presencia de un

27

testigo hábil y en ambos casos el formulario deberá ser autenticado por un abogado;

d) Indemnización por cancelación de plaza o reorganización de servicios: La indemnización a que se refiere el presente inciso, se pagará sobre la base del promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses, multiplicado por el tiempo trabajado;

e) Indemnización por otras causas: Por cualquier otra causa cuando haya resolución de las autoridades de trabajo, se calculará en la forma prevista por los incisos anteriores correspondientes.

## TITULO II

### De las disposiciones generales

#### CAPITULO I

##### Obligaciones generales del trabajador

Artículo 35.— Además de las concretamente determinadas por el Código de Trabajo, los trabajadores de la Empresa deben observar las normas siguientes:

- a) Durante el trabajo, evitar discordias y diferencias con los superiores jerárquicos y con los compañeros de trabajo;
- b) Cumplir con los horarios de entrada y salida establecidos y dar aviso oportunamente cuando por causas justificadas se demore en la entrada o falte al trabajo;
- c) Atender con moderación y comedimiento a las personas con quienes tengan que tratar asuntos relacionados con la Empresa;
- d) Ser eficiente en el cumplimiento de sus obligaciones para con la Empresa;
- e) Tratar con cuidado y responsabilidad los equipos de oficina, herramientas, maquinaria y demás equipos que se tenga a su cargo para el desempeño del trabajo;
- f) Dar aviso inmediato de cualquier cambio en la dirección de su domicilio;

28

1) Llenar como corresponde los formularios de "Declaración Jurada de Beneficiarios Legítimos", así como también todos aquellos formularios y requisitos que de conformidad con las leyes de la materia les corresponda;

2) Abstenerse de desarrollar actividades perjudiciales para el buen desempeño de las atribuciones del personal, así como también cualquiera otra que perjudique las relaciones entre la Empresa y los usuarios del Puerto de Champerico;

3) El trabajador que desee dar por concluido su contrato de trabajo sin causa justa o atendiendo únicamente su propia voluntad, y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previamente de acuerdo con lo que expresamente se haya podido estipular, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- 1) Antes de cumplir seis (6) meses de servicios continuos con una semana de anticipación por lo menos.
- 2) Después de seis (6) meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez (10) días de anticipación por lo menos.
- 3) Después de un (1) año de servicio continuo, pero menos de cinco (5) años con dos semanas de anticipación por lo menos.
- 4) Después de cinco (5) años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

#### CAPITULO II

##### Obligaciones del Patrono

Artículo 36.— De las contenidas en el Código de Trabajo y leyes conexas se determinan las siguientes:

- a) Cancelar a sus trabajadores los respectivos salarios en la forma establecida en el presente Reglamento;
- b) Velar porque el trato directo a los trabajadores sea de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores, tratando que dicha conducta sea imitada por sus autoridades inmediatas en el trabajo;

29

- c) Otorgar permisos con goce de salario a sus trabajadores para el ejercicio del sufragio en elecciones populares;
- d) Otorgar permiso con goce de salario a sus trabajadores en aquellos casos previstos en el presente Reglamento;
- e) Prestar atención inmediata cuando se encuentre en peligro la seguridad de los trabajadores;
- f) Tener convenientemente instalados en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos necesarios para preservar la salud de los trabajadores, y atender casos de emergencia, el cual estará a cargo de una persona con conocimientos sobre la materia;
- g) Proporcionar los servicios médicos y dentales, medicinas preventivas y de primeros auxilios; ayuda pecuniaria y gastos de entierro; servicios de ambulancia por medio de las entidades correspondientes; material didáctico para los hijos de los trabajadores; implementos y ayuda pecuniaria para el incremento del deporte y demás prestaciones contempladas específicamente en el pacto colectivo;
- h) Cumplir las disposiciones del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, emitido el 28 de diciembre de 1967.

### CAPITULO III

#### Prohibiciones a los Trabajadores

Artículo 37.— Entre otras prohibiciones contenidas en las leyes de Trabajo y Previsión Social, sus reglamentos y demás leyes conexas se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de oficina sin causa justificada o sin licencia previa del representante de la Empresa;
- b) Hacer durante el trabajo propaganda política electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución de la República, así como ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas estupefacientes o en cualquier condición anor-

mal análoga;

- d) Permanecer en lugares distintos a aquel que se les tenga asignado para la ejecución de sus labores;
- e) Emplear los útiles, herramientas o implementos suministrados por la Empresa para usos distintos de aquel que están normalmente destinados;
- f) Provocar riñas, discusiones o dificultades entre sus compañeros de trabajo o entre trabajadores y jefes;
- g) Presentarse al trabajo con demostraciones de embriaguez, ya que en este caso, no se le permitirá el ingreso a sus labores;
- h) Es terminantemente prohibido a los trabajadores introducir bebidas alcohólicas a la Empresa, igualmente les está prohibido dedicarse a juegos de azar aunque sea en sus momentos de descanso;
- i) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto los casos especialmente autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo-cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios de trabajo;
- j) Es terminantemente prohibido a los trabajadores tomar sus alimentos en horas de trabajo o hacerlo en locales no adecuados para ello;
- k) Queda terminantemente prohibido a los trabajadores de la Empresa intervenir en cualquier actividad que restrinja o suspenda parcial o totalmente las actividades y operaciones administrativas y de operación portuaria. Los responsables directos o indirectos serán sancionados con el despido inmediato sin ninguna responsabilidad por parte de la Empresa, cualquiera que sean sus antecedentes y su posición dentro de la misma.

### CAPITULO IV

#### Prohibiciones al Patrono

Artículo 38.— Entre otras prohibiciones contenidas en las leyes de Trabajo y Previsión Social, sus reglamentos y demás leyes conexas se prohíbe al patrono:

- a) Ejecutar cualquier acto que lleve como fin restringir

- c) Otorgar permisos con goce de salario a sus trabajadores para el ejercicio del sufragio en elecciones populares;
- d) Otorgar permiso con goce de salario a sus trabajadores en aquellos casos previstos en el presente Reglamento;
- e) Prestar atención inmediata cuando se encuentre en peligro la seguridad de los trabajadores;
- f) Tener convenientemente instalados en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos necesarios para preservar la salud de los trabajadores, y atender casos de emergencia, el cual estará a cargo de una persona con conocimientos sobre la materia;
- g) Proporcionar los servicios médicos y dentales, medicinas preventivas y de primeros auxilios; ayuda pecuniaria y gastos de entierro; servicios de ambulancia por medio de las entidades correspondientes; material didáctico para los hijos de los trabajadores; implementos y ayuda pecuniaria para el incremento del deporte y demás prestaciones contempladas específicamente en el pacto colectivo;
- h) Cumplir las disposiciones del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, emitido el 28 de diciembre de 1967.

### CAPITULO III Prohibiciones a los Trabajadores

Artículo 37.— Entre otras prohibiciones contenidas en las leyes de Trabajo y Previsión Social, sus reglamentos y demás leyes conexas se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de oficina sin causa justificada o sin licencia previa del representante de la Empresa;
- b) Hacer durante el trabajo propaganda política electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución de la República, así como ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas estupefacientes o en cualquier condición anor-

mal análoga;

- 1) Permanecer en lugares distintos a aquel que se les tenga asignado para la ejecución de sus labores;
- 2) Emplear los útiles, herramientas o implementos suministrados por la Empresa para usos distintos de aquel a que están normalmente destinados;
- 3) Provocar riñas, discusiones o dificultades entre sus compañeros de trabajo o entre trabajadores y jefes;
- 4) Presentarse al trabajo con demostraciones de embriaguez, ya que en este caso, no se le permitirá el ingreso a sus labores;
- 5) Es terminantemente prohibido a los trabajadores introducir bebidas alcohólicas a la Empresa, igualmente les está prohibido dedicarse a juegos de azar aunque sea en sus momentos de descanso;
- 6) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto los casos especialmente autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo-cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios de trabajo;
- 7) Es terminantemente prohibido a los trabajadores tomar sus alimentos en horas de trabajo o hacerlo en locales no adecuados para ello;
- 8) Queda terminantemente prohibido a los trabajadores de la Empresa intervenir en cualquier actividad que restrinja o suspenda parcial o totalmente las actividades y operaciones administrativas y de operación portuaria. Los responsables directos o indirectos serán sancionados con el despido inmediato sin ninguna responsabilidad por parte de la Empresa, cualquiera que sean sus antecedentes y su posición dentro de la misma.

### CAPITULO IV Prohibiciones al Patrono

Artículo 38.— Entre otras prohibiciones contenidas en las leyes de Trabajo y Previsión Social, sus reglamentos y demás leyes conexas se prohíbe al patrono:

- 1) Ejecutar cualquier acto que lleve como fin restringir

los derechos que tienen los trabajadores de conformidad con la Constitución de la República, el Código de Trabajo y este Reglamento;

- b) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier condición análoga;
- c) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores bajo coacción a la libertad de conciencia de los mismos;
- d) Autorizar o hacer colectas y suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;
- e) Hacer durante el horario de trabajo y en las instalaciones de la Empresa, propaganda política electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución de la República, así como ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad que la misma establece;
- f) Influir en las decisiones políticas o convicciones religiosas de los trabajadores;
- g) Permitir que los trabajadores duerman o coman en los lugares donde laboran, actos que deberán realizarse en los previamente destinados para ello;
- h) Hacer discriminaciones, por razón de raza, sexo u opiniones políticas de sus trabajadores;
- i) Retener por su sola voluntad las herramientas u otras pertenencias del trabajador;
- j) Ejecutar cualquier otro acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que el trabajador tiene de conformidad con las leyes vigentes.

#### CAPITULO V

##### Disposiciones Disciplinarias

Artículo 39.— Las infracciones a las leyes de Trabajo y Previsión Social y al propio Reglamento serán sancionadas en la forma siguiente:

- a) Amonestación oral que procede cuando el trabajador cometa falta leve en el desempeño de sus labores. Esta amonestación se hará en privado;
- b) Amonestación escrita que procede cuando el traba-

jador reincida en falta leve o cuando la naturaleza de la misma lo amerite. En este caso se enviará copia a la Inspección General de Trabajo;

- c) Suspensión en el trabajo de uno (1) a ocho (8) días sin goce de sueldo que procede después de haberse apercibido por escrito al trabajador; la graduación de los días de suspensión se hará de acuerdo con la calificación de la falta o atendiendo los siguientes factores: tiempo de servicio, comportamiento anterior, temeridad, gravedad de la falta, magnitud del daño, inmoralidad premeditada y reincidencia. En todo caso se oírán previamente al trabajador sancionado, así como a los trabajadores que indique el afectado;
- d) Las violaciones a las prohibiciones consignadas en el artículo 64 del Código de Trabajo, serán sancionadas con el despido, siempre que se haya apercibido al trabajador por escrito previamente;
- e) El despido o terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa o su representante procede cuando el trabajador viole alguna de las disposiciones del presente Reglamento y en el artículo 77 del Código de Trabajo.

#### CAPITULO VI

Artículo 40.— La Empresa procurará por los medios a su alcance mantener la estabilidad de sus trabajadores, así como pagarles salarios justos de conformidad con sus posibilidades y con el trabajo realizado.

Artículo 41.— Será norma invariable o general en las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, procurar el arreglo directo de las divergencias que pudieran suscitarse, eliminando en lo posible la intervención de terceros.

Artículo 42.— Son de observancia general las disposiciones de trabajo que han estado vigentes, las comprendidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, las reglamentaciones que disponga la Junta directiva y las disposiciones que emanen de las autoridades su-

periores de la Empresa, basadas en reglamentos vigentes o en circunstancias no previstas de carácter urgente o eventual siempre y cuando esta última no contravenga los derechos previstos en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y las leyes de la materia.

La Empresa emitirá los instructivos internos de trabajo donde se detalle y regule los principios generales admitidos en este Reglamento, los cuales deben cumplirse por la Empresa y los trabajadores.

Artículo 43.— El administrador en Champerico es en el Puerto la única persona autorizada para suspender o modificar el ritmo de los trabajos operacionales. El personal debe obedecer las órdenes emanadas por el administrador, atender los llamados que se hagan, y cumplir las instrucciones que se les den. El negarse a trabajar sin causa justificada al anunciarse, fondear o después de haber zarpado un barco, y siempre que las necesidades del servicio así lo requieran, dará lugar a las sanciones que se determinan en este Reglamento.

Artículo 44.— Para efectuar cualquier modificación o derogatoria al presente Reglamento se observarán las normas previstas para el efecto.

Artículo 45.— El presente Reglamento entrará en vigor al ser aprobado por el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 2o.— El presente acuerdo surtirá sus efectos el día de su publicación en el Diario Oficial.

Comuníquese.

ARANA O

El Ministro de Trabajo y Previsión Social,  
LIONEL FERNANDO LOPEZ RIVERA.

(Publicado en El Diario de Centroamérica No. 24, de fecha 18 de diciembre de 1972).