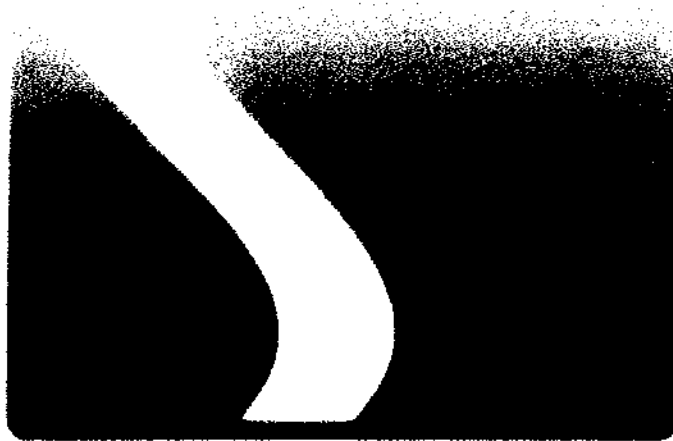


**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE  
GENERACIÓN ELÉCTRICA S.A.  
(E.G.E.S.A.)**



**E.G.E.S.A.**

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
RECLAMOS INTERNOS

Recibido por: \_\_\_\_\_

Fecha: 20 MAR 2012

10:29

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
DE  
EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA S.A.  
(EGESA)**

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
RECLAMACIONES INTERNOS

Recibido por: \_\_\_\_\_

Fecha: 20 MAR 2012

Hora: 10:29





## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.** La **EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A.**, en adelante **EGESA** (por sus siglas) o **LA EMPRESA** o **EL EMPLEADOR**, es la sociedad anónima, legalmente constituida e inscrita a la Ficha 527418, Documento 958484 de la Sección de Micropelículas Mercantil del Registro Público, que tiene, entre otros fines, adquirir, construir, instalar, operar, explotar, arrendar, subarrendar y mantener plantas de generación eléctricas, con sus respectivas líneas de conexión a las redes de transmisión y equipos de transformación e instalaciones de manejo de combustibles, con el propósito de producir y vender energía en el sistema eléctrico nacional. De igual forma, llevar a cabo el estudio, exploración, explotación, producción, generación, transporte, almacenamiento, refinación, importación, exportación, comercializar con grandes clientes y cualquier actividad relacionada con electricidad, petróleo, carbón y sus derivados, energía termoeléctrica y demás fuentes de energía.

En tal sentido, **EGESA** es la persona jurídica que recibe del trabajador la prestación de sus servicios o la ejecución de la obra y quien ha elaborado éste reglamento interno de trabajo de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes, que la afectan, costumbres y usos.

**ARTÍCULO 2.** Este Reglamento Interno de Trabajo comprende el conjunto de normas técnicas y administrativas necesarias para la buena marcha de **LA EMPRESA**, así como las relativas a la salud, primeros auxilios, seguridad, derechos y obligaciones de los trabajadores, disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, el o los horarios que se pacten o hayan pactado o fijado en este Reglamento, el inicio y período de finalización de las jornadas, los descansos dentro de la jornada, las limitaciones laborales de las mujeres, la periodicidad de las medidas profilácticas que dicten las autoridades y las leyes, los controles médicos integrales y demás normas legales que hagan más interrelacionadas las labores entre **LA EMPRESA** y **LOS TRABAJADORES**, con motivo de la relación laboral.

3 MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
REGLAMENTOS INTERIORS

Recibido por:

Fecha 20 MAR 2012

Hora 10:29



**ARTÍCULO 3.** Se constituye en trabajador de **LA EMPRESA** toda persona natural que se obligue mediante un Contrato de Trabajo escrito, que puede ser por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada, a ejecutar una obra bajo la subordinación jurídica y dependencia económica de **LA EMPRESA**.

Por lo tanto, todo trabajador contratado por **LA EMPRESA** deberá cumplir con todos los requerimientos inherentes al puesto que **LA EMPRESA** establezca.

## **CAPÍTULO II DE LOS CONTRATOS**

**ARTÍCULO 4.** Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación jurídica y dependencia económica de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

**ARTÍCULO 5.** El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. **LA EMPRESA** conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**ARTÍCULO 6.** Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

Todo contrato de trabajo celebrado entre **LA EMPRESA** y **EL TRABAJADOR**, obliga a ambas partes a darle cumplimiento de buena fe y en la mejor forma, con el fin de lograr

**REGULACIONES INTERNAS**  
Recibido 20 MAR 2012



la mejor eficiencia y eficacia en los servicios que le corresponde prestar a **LOS TRABAJADORES** y a **LA EMPRESA**.

**ARTÍCULO 7.** Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, **LA EMPRESA**, podrá fijar un período probatorio hasta por el término de tres (3) meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para las mismas.

**ARTÍCULO 8.** La dirección de **LA EMPRESA** le corresponde a la Gerencia General quien impartirá las órdenes, instrucciones, procedimientos, políticas, reglamentos y directrices convenientes para el logro de los fines y objetivos de **LA EMPRESA**. Conforme a este poder de dirección del cual está investido la Gerencia General, tiene derecho en todo momento a utilizar los servicios de **EL TRABAJADOR** en todas las labores propias de las actividades para lo cual se le contrató, o aquellas que impliquen movilidad funcional u horizontal según el artículo 197 A del Código de Trabajo, pero conforme a la Convención Colectiva vigente.

**ARTÍCULO 9.** Es obligación de todo trabajador de **LA EMPRESA**, observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indiquen **EL EMPLEADOR**, conforme a la ley, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normas supletorias.

**ARTÍCULO 10.** **LOS TRABAJADORES** que ocupen cargos de jefatura, serán considerados como representantes del **EMPLEADOR** o de **LA EMPRESA** en todo lo concerniente a las relaciones con **LOS TRABAJADORES** que estén bajo su mando, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo. Los cargos considerados como de confianza, conforme a la Convención Colectiva vigente son: Gerencia General, Asesores de Gerencia y Jefes de Departamento.



Los distintos cargos, a excepción de los considerados por la Gerencia General de su entera confianza y conforme los detalla la Convención Colectiva vigente, serán abiertos a concurso interno de vacantes conforme al procedimiento que **LA EMPRESA** establezca para tal fin.

**ARTÍCULO 11.** Son deberes de los Representantes de **LA EMPRESA**, además de las establecidas para el resto del personal en la Ley o en reglamentos vigentes, los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y reglamentarias, órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos, así como las demás medidas que tengan relación con el funcionamiento de sus respectivas áreas de trabajo.
2. Informar al superior jerárquico sobre las faltas que cometa el personal bajo su supervisión y sobre las medidas adoptadas para su corrección, incluyendo la facultad de imponer sanciones disciplinarias.
3. Velar, a través de una supervisión y orientación efectiva, que el personal a su cargo mantenga un alto grado de eficiencia, disciplina, deber de cuidado y de responsabilidad frente al desempeño de sus funciones, al igual que de eficacia en relación con los recursos de **LA EMPRESA**.

### **CAPÍTULO III JORNADAS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 12.** **LA EMPRESA** mantendrá en cada lugar de trabajo y de manera accesible, un sistema de registro de asistencia a efecto que **EL TRABAJADOR** cumpla con el registro de entrada y salida de la respectiva jornada, y el inicio y finalización del descanso dentro de la jornada. En ausencia del mismo, **EL TRABAJADOR** está obligado a registrar personalmente, los períodos laborales antes mencionados en un registro manual bajo control de la jefatura del área respectiva.

**LA EMPRESA** le suministrará a **LOS TRABAJADORES** un carné de identificación, el cual deberá ser portado por **EL TRABAJADOR** de manera visible, para su rápida y fácil identificación.

**REGLA-MIENTO INTERNO**  
20 MAR 2012  
Recibido



**ARTÍCULO 13.** Todo trabajador de **LA EMPRESA** está en la obligación de iniciar sus labores en el lugar acordado.

El registro del tiempo trabajado está sujeto a las siguientes regulaciones:

1. **EL TRABAJADOR** debe registrar su asistencia en el Centro de Trabajo de manera personal y a las horas convenidas (inicios y finales y el descanso entre jornadas).
2. Si **EL TRABAJADOR** no tiene acceso al registro de asistencia existente, deberá entonces anotar su ingreso en el registro manual, de manera personal, registro que deberá ser dado a conocimiento por parte de **LA EMPRESA**.
3. En el caso de deterioro del carné de identificación por el uso continuo, **EL TRABAJADOR** inmediatamente debe gestionar la reposición del mismo ante la Gerencia de Recursos Humanos a costo de **LA EMPRESA**. Si la razón de la falta de uso del carné por **EL TRABAJADOR** fuese por pérdida del mismo **LA EMPRESA**, repondrá el mismo por la primera vez.
4. Las tardanzas por razones de fuerza mayor o caso fortuito, situaciones no previstas y a las cuales no se puede resistir, según el artículo 7 del Código de Trabajo, deberán ser justificadas por **EL TRABAJADOR** ante su superior inmediato. Este hecho podrá ser confirmado o verificado por la instancia correspondiente, para que no se realice el descuento por tiempo no laborado, si fuere justificado.
5. Las ausencias por enfermedad deben ser debidamente comprobadas mediante la presentación de certificado médico, el cual deberá ser presentado inmediatamente se reintegre a sus labores o a más tardar durante las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. De lo contrario se considerará como ausencia injustificada.
6. La falta o ausencia de marcación del registro de asistencia, o en el registro manual (si existiere) y que no esté debidamente justificada por el superior inmediato de **EL TRABAJADOR**, será considerada ausencia injustificada, salvo pronta comprobación de la asistencia.
7. Ningún trabajador deberá registrar el ingreso o salida de otro trabajador, mediante ninguna de las formas de marcación, digitalizada o manual. La





comprobación de tal hecho constituye una grave falta de probidad, aunque sea por una sola vez no requiriendo reincidencia.

**ARTÍCULO 14.** Las jornadas de trabajo son diurnas, nocturnas o mixtas, y pueden tener un carácter rotativo diario o semanal y se regirán por lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo.

La duración máxima de la jornada diurna es de siete y media (7 ½) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete y media (37 ½) horas.

La duración máxima de la jornada nocturna es de seis y media (6 ½) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y dos y media (32 ½) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.

Las jornadas de siete y media (7 ½) horas diurnas, seis y media (6 ½) horas nocturnas y siete (7) horas de la jornada mixta se remunerarán como ocho horas de trabajo, para los efectos de cálculo de salario.

LA EMPRESA podrá establecer jornadas especiales que no excedan el máximo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo, previa consulta con el Sindicato, tratándose de nuevos servicios de la Empresa, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los horarios de trabajo son los siguientes:

1. De 06:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 12:00 md. a 02:30 p.m.
2. De 06:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 md. a 03:00 p.m.
3. De 07:00 a.m. a 12:00 m.d. y de 1:00 p.m. a 03:30 p.m.
4. De 07:30 a.m. a 12:30 a.m. y de 01:30 p.m. a 04:00 p.m.
5. De 08:00 a.m. a 12:00 m.d. y de 01:00 p.m. a 04:30 p.m.
6. De 08:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 01:30 p.m. a 05:00 p.m.



7. De 03:00 p.m. a 07:00 p.m. y de 08:00 p.m. a 11:00 p.m.
8. De 11:00 p.m. a 03:00 a.m. y de 04:00 a.m. a 06:30 a.m.

La jornada semanal de trabajo se fija de la siguiente manera: de lunes a viernes; de martes a sábado; de miércoles a domingo; de jueves a lunes; de viernes a martes; de sábado a miércoles o de domingo a jueves. Estas jornadas semanales de trabajo podrán ser rotativas. La empresa, por razón de la necesidad del servicio que brinda, podrá establecer cualquier otro horario dentro de las limitaciones que la Ley establezca.

Queda entendido que los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal obligatorio mínimo de cuarenta y ocho (48) horas.

No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.

El descanso regular dentro de la jornada queda fijado en sesenta (60) minutos entre sus horas de inicio y finalización. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban permanecer necesariamente en el lugar donde realizan sus labores, tendrán derecho a un descanso de sesenta (60) minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos, sujeto a remuneración. Se excluye de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

**ARTÍCULO 15. LA EMPRESA** podrá compensar mediante nuevos turnos de trabajo los días u horas que por razones de períodos de asueto se dispongan por **LA EMPRESA** o por el Órgano Ejecutivo.

Esta compensación excluye los días de fiesta o duelo nacional determinados por la Ley, a menos que la movilidad del disfrute del descanso obligatorio sea dispuesta por el Órgano Ejecutivo.

**ARTÍCULO 16.** El trabajo en jornadas extraordinarias o en el tiempo libre de **EL TRABAJADOR** será remunerado de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Trabajo.



Para la prestación de servicios en jornadas extraordinarias, será necesario que exista autorización previa y por escrito del supervisor o superior inmediato. **LA EMPRESA** no reconocerá el pago de las jornadas extraordinarias laboradas que no cumplan con los requerimientos anteriores, a menos que se presenten los supuestos de siniestralidad ocurrida o riesgo inminente como se establece en el artículo 35 del Código de Trabajo y en los casos que lo permita la Convención Colectiva vigente.

**ARTÍCULO 17.** Cuando **EL TRABAJADOR** se ausente de su jornada regular diaria, o se vea obligado a iniciar esa jornada con un retraso, estará en la obligación de notificar durante esta jornada laboral el motivo del retraso en su asistencia ante su superior inmediato, o ante quien haga las veces del mismo.

Una vez retorne a la jornada regular, deberá presentar las razones válidas que justifiquen tal(es) ausencia(s) o tardanza, de forma que el jefe inmediato proceda al trámite de lo que sea justificable con un criterio objetivo y en apego a las normas legales.

Igual criterio se utilizará para justificar la ausencia de marcación o registro de algún período de entrada o salida o descanso de las jornadas de trabajo.

El descuento por tiempo no laborado ni justificado será limitado al tiempo efectivamente a que correspondan las tardanzas y ausencias y bajo ningún concepto puede ser entendido dicho descuento como una sanción.

#### **CAPÍTULO IV PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 18.** Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.



2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la Ley, la Convención Colectiva y el Reglamento Interno, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si así lo ordena el empleador o la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros, los equipos o las instalaciones del empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador.
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos



profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes; y

12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior.

Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador.

Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.

**ARTICULO 19. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen;
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador;
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o sus representantes;
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley;
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora;
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados;
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para



- quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;
  9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
  10. Alterar, trastocar o dañar, en cualesquiera forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática propiedad del empleador.
  11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.
  12. Realizar actos de acoso sexual.

## CAPÍTULO V PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR

**ARTÍCULO 20.** Son obligaciones de **EL EMPLEADOR**, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas del Código de Trabajo;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes;
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio;
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio;



6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad;
7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos;
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones;
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**;
12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 del Código de Trabajo. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere a:
  - a) Los materiales de construcción que se utilicen;



- b) El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos; y
- c) La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias;
13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una Convención Colectiva;.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido;
15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el Comité de Empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores;
16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
- Parágrafo.** En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo;
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores;
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si los solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez





kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de oficinas de la respectiva organización;

20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley;
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen;
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades;
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista;
24. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador;
25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas;
26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.

Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador;

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;



28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;
29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo; y
30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

**ARTÍCULO 21. Queda prohibido a EL EMPLEADOR:**

1. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas; Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
3. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
4. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;
5. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título;
6. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
7. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;



8. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley;
9. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador;
10. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;
11. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
12. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores;
13. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación o efectuar cualquier otra deducción no autorizada; y,
14. Realizar actos de acoso sexual.

## **CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS**

**ARTICULO 22.** Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones del Código de Trabajo.

El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.

**REGULACIONES INTECINSA**  
**20 MAR 2012**



Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes acordarán, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación de utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario que reciba el trabajador como pago por sus servicios, se dividirá en dos (2) pagos quincenales, los días 13 y 28 de cada mes.

**LA EMPRESA** procurará que el pago del salario al trabajador, se realice conforme a lo que se establezca en las normas o reglamentos que se acuerden. La forma de pagar el salario del trabajador será en efectivo o mediante cheque. **LA EMPRESA** de común acuerdo con **LOS TRABAJADORES** podrán acordar que el pago de los salarios se haga mediante acreditamiento bancario u otro medio legal.

## CAPÍTULO VII TRABAJO DE LAS MUJERES

**ARTÍCULO 23.** Está prohibido el trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**ARTÍCULO 24.** La protección de la maternidad de la Trabajadora es un deber del Estado y por ende de **LA EMPRESA**.

**ARTÍCULO 25.** La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO  
RECIBIDO 20 MAR 2012



En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia de El Empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

**ARTÍCULO 26.** Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la Trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El Empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del Empleador.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.



Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del Empleador.

**ARTÍCULO 27.** Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

**ARTÍCULO 28.** La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

**ARTÍCULO 29.** Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación, se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107.

**ARTÍCULO 30.** La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.



**ARTÍCULO 31.** Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

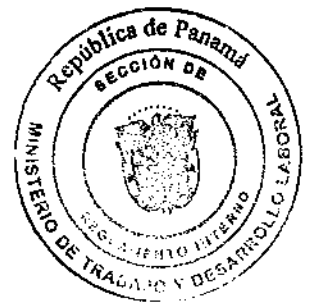
**ARTÍCULO 32.** Desde el momento en que la trabajadora se reintegra a su empleo después de dar a luz y hasta por el término de un año, el empleador sólo podrá despedirla por causa justificada y autorización previa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 106 del Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 33.** Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

**ARTÍCULO 34.** La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios periodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

REGLAMENTO DE INTERNO  
Recibido: 20 MAR 2012



## CAPÍTULO VIII TRABAJO DE MENORES

**ARTÍCULO 35.** Por ser LA EMPRESA una compañía dedicada a la generación eléctrica y actividades afines, se prohíbe el empleo de menores de edad, al tenor de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 118 del Código de Trabajo vigente.

## CAPÍTULO IX VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### VACACIONES

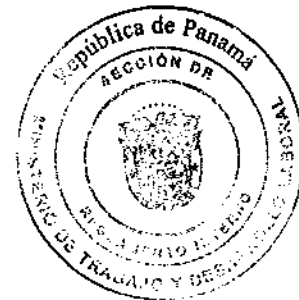
**ARTÍCULO 36. EL TRABAJADOR** tiene derecho a que le resuelvan y concedan sus vacaciones anualmente en la fecha que le corresponda, con sujeción a lo normado en el Código de Trabajo sobre esta materia y las necesidades de **LA EMPRESA**.

El tiempo máximo de acumulación en concepto de vacaciones será hasta de dos (2) períodos.

**ARTÍCULO 37. EL TRABAJADOR** gozará sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones sólo se podrán dividir en dos (2) fracciones iguales como máximo y previo acuerdo con **EL TRABAJADOR** en cada ocasión y conforme a la equidad y a la costumbre en la **EMPRESA**.

**ARTÍCULO 38.** El inicio de las vacaciones se harán efectivas a partir de los días uno (1) ó dieciséis (16) de cada mes. Cualquier situación distinta será llevada a cabo previo acuerdo entre las partes. En caso de que el día uno (1) ó dieciséis (16) coincida con un día del fin de semana, las vacaciones se comenzarán a computar a partir del siguiente día hábil de trabajo, respetando los dos (2) días del período de descanso a las que tiene derecho el trabajador luego de laborar sus cuarenta (40) horas máximas de la semana laboral.





## PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 39.** Permiso es todo aquel período de tiempo relativamente corto, igual o menor a cada jornada laboral regular, que de manera ocasional requiera **EL TRABAJADOR** en un momento determinado.

La concesión del permiso queda a la discrecionalidad del jefe inmediato, quien establecerá la forma en que ese permiso utilizado le será compensado a **LA EMPRESA**. A tal efecto se deberá llevar un control de registro de los permisos concedidos.

**ARTÍCULO 40.** Los permisos especiales remunerados que excedan lo acordado en la Convención Colectiva de Trabajo solamente serán autorizados por la Oficina de Recursos Humanos, siempre y cuando medie una razón justificable que amerite la concesión de este tipo de permisos, y que no cause perjuicios significativos a la buena marcha de la respectiva unidad de trabajo.

El principio que rige para los permisos está en el criterio objetivo de la Oficina de Recursos Humanos, de concederlos o de no permitirlos por injustificados o por el grado de afectación en la gestión laboral respectiva.

La utilización acumulada de estos permisos será objeto de consideración al momento de proceder a la evaluación del desempeño de **EL TRABAJADOR**, mecanismo de motivación hacia la Eficiencia y la Productividad individual y como parte de la política de incentivos socioeconómicos de **LA EMPRESA**.

**ARTÍCULO 41.** Se entiende por grave calamidad doméstica todo aquél evento causado por fenómenos o desastres naturales, siniestros, casos fortuitos y situaciones de similar naturaleza que afecten a **EL TRABAJADOR**, impidiéndole el adecuado desempeño y la regularidad en su asistencia a sus labores en **LA EMPRESA**.



Conforme al Código de Trabajo y para todos los efectos laborales, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto que no es posible resistir.

**ARTÍCULO 42.** La licencia por grave calamidad doméstica será solicitada por **EL TRABAJADOR** afectado a su jefe inmediato o supervisor en un término no mayor de cuarenta y ocho (48) horas o de dos (2) días laborables desde su ocurrencia, indicando la razón o motivo que genera la solicitud de la misma. El jefe inmediato de **EL TRABAJADOR** solicitante de la licencia remitirá la misma con todas las observaciones y anotaciones necesarias a la Gerencia de Recursos Humanos, que tendrá la responsabilidad de evaluar la solicitud.

La Oficina de Recursos Humanos entonces evaluará la solicitud de grave calamidad doméstica y determinará si se amerita la condición de “grave calamidad doméstica”, y si las condiciones que la generan o producen se vinculan con los elementos de caso fortuito, desastres naturales o siniestros u otras situaciones de naturaleza similar, y determinará si es o no procedente el tiempo de licencia solicitado.

**EL TRABAJADOR**, a requerimientos de la Oficina de Recursos Humanos, aportará la documentación y elementos que contribuyan a sustentar las causas que motivan la solicitud por grave calamidad doméstica.

**ARTÍCULO 43.** Todas las licencias, con excepción de las de gravidez, incapacidad por riesgos profesionales o las motivadas por graves calamidades domésticas, fuerza mayor o enfermedad repentina, deberán ser solicitadas al jefe inmediato con veinticuatro (24) horas de anticipación o de un (1) día laborable. En los casos en que no sea factible solicitar la licencia con anticipación, **EL TRABAJADOR** deberá notificar por escrito el motivo de su ausencia al jefe inmediato en la forma más expedita posible y en ningún caso con un plazo mayor de dos (2) días laborables. Fuera del plazo máximo establecido, toda presentación de tal notificación será extemporánea y sujeta a las deducciones y las sanciones disciplinarias.



**ARTÍCULO 44.** Los certificados de incapacidad deberán ser expedidos por médicos idóneos, estar pre numerados, contener el número de registro que la Dirección General de Salud le otorga al facultativo, el nombre completo de éste, la dirección, el número de teléfono y el nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el facultativo.

No tendrá validez el certificado que no cumpla con estos requisitos, salvo que por razones del lugar de su expedición no sea posible cumplir con alguna de estas exigencias.

El trabajador que aporte a EL EMPLEADOR, certificado de incapacidad falso, incurre en grave falta de probidad.

**ARTÍCULO 45. EL TRABAJADOR** favorecido con una licencia podrá renunciar en cualquier tiempo al derecho de la licencia concedida, excepto en los casos de licencia por gravidez, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Tampoco podrá renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento o para asistir a seminarios sin obtener la aprobación o aceptación de su renuncia a la licencia por parte de **LA EMPRESA**, o que medie una causa de fuerza mayor comprobable.

## CAPÍTULO X TRANSPORTE, VIÁTICOS Y SOBRESUELDO

**ARTÍCULO 46.** Los vehículos de **LA EMPRESA** sólo podrán ser utilizados para las actividades inherentes a la misma, y deberán conducirlos las personas previamente autorizadas por la unidad administrativa o técnica respectiva de **LA EMPRESA**, y en la cual esté asignado un vehículo en particular.

**ARTÍCULO 47.** Todo trabajador de **LA EMPRESA** a quien se le confíe el manejo de un vehículo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será responsable disciplinariamente por el mismo y está obligado a cumplir con las reglamentaciones que



establezcan las autoridades de tránsito y del transporte terrestre, así como las normas vigentes sobre manejo defensivo.

**ARTÍCULO 48.** Además de los derechos, deberes y prohibiciones contenidos en la Convención Colectiva y en el Código de Trabajo, los trabajadores que conduzcan vehículos de **LA EMPRESA** o que estén bajo su responsabilidad, deberán observar las siguientes reglas de rutina:

1. No usar los vehículos propiedad de **LA EMPRESA** o los que estén bajo su responsabilidad, para fines personales o ajenos a las labores asignadas a **EL TRABAJADOR**.
2. Devolver a las horas señaladas como fin de la jornada, los vehículos a los estacionamientos señalados por **LA EMPRESA** en cada sede regional. Está prohibido que los vehículos de propiedad de **LA EMPRESA** pernocten en lugares distintos a los autorizados.
3. Todo trabajador al que se le asigne un vehículo, lo revisará diariamente antes de ponerlo en marcha; observará las condiciones del mismo y en caso de notar alguna anomalía o desperfecto, lo comunicará a su jefe inmediato y subsecuentemente se dará aviso a la persona o unidad administrativa responsable del control y mantenimiento de los vehículos de **LA EMPRESA**, con la finalidad de garantizar la seguridad del conductor, de los pasajeros del mismo, así como de terceras personas y la del propio vehículo.
4. Deberá tomar las medidas de seguridad y las medidas de precaución necesarias para el transporte seguro de personas, cargas, materiales, equipos o accesorios.
5. Si el conductor no informa con la debida premura a su jefe inmediato o a la unidad responsable de los vehículos, la anomalía, daños o desperfectos mecánicos detectados en el vehículo, este conductor será responsable personal y solidariamente de cualquier accidente por causa de tales anomalías, daños o desperfectos no reportados, y se hará acreedor a las sanciones que sean procedentes.
6. Todo trabajador que conduzca vehículos deberá presentarse en condiciones óptimas tanto físicas como mentales, con el fin de realizar sus labores de

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
Asesoría Interna  
Recibido 20 MAR 2012



conductor de la forma más segura, observando siempre de manera estricta todas las disposiciones y reglamentaciones de las autoridades de tránsito y transporte terrestre.

7. Se le prohíbe a todo trabajador que conduzca vehículo de **LA EMPRESA** hacer arreglos amigables en caso de accidentes o colisiones, quedando obligado a esperar la presencia de la autoridad de Policía de Tránsito a efecto de que se expida el correspondiente parte policivo para el trámite con la compañía aseguradora. Luego de esto y con la mayor brevedad posible, deberá comunicar y extender informe con los detalles del accidente o colisión a su jefe inmediato, y éste a su vez, a la unidad de control y mantenimiento de vehículos y a la unidad de seguridad industrial y salud ocupacional.
8. Está terminantemente prohibido llevar o mantener pasajeros en los vehículos de **LA EMPRESA** y que no sean trabajadores de la misma, salvo autorización expresa y comprobable del jefe inmediato.

**ARTÍCULO 49. EL TRABAJADOR** que resulte condenado por colisión o vuelco, o cualesquiera otra infracción, acto o falta que provoque daño al vehículo, bienes de **LA EMPRESA** o de terceras personas, será responsable ante la autoridad competente y por las sanciones que le puedan ser aplicables de acuerdo a este Reglamento Interno y a la ley laboral.

**ARTÍCULO 50. LA EMPRESA** procurará de manera periódica el establecimiento de programas de seguridad vial y manejo defensivo.

**ARTÍCULO 51.** En los casos que **LA EMPRESA** requiera que un trabajador deba conducir vehículos de la misma, éste deberá cumplir y así lo hará saber que cumple con los requisitos exigidos por la unidad de seguridad industrial y salud ocupacional.

**ARTÍCULO 52.** Cuando se le asigne a **EL TRABAJADOR** un trabajo o misión y que requiera pernoctar fuera de su área habitual de trabajo y dentro del territorio nacional, se le reconocerá un viático diario.

RECEBIDO  
20 MAR 2012



El viático en general y su vigencia, será ajustado a los niveles conforme a lo ajustado al Órgano Ejecutivo, conforme a la Ley de Presupuesto.

Además de las estipulaciones sobre el monto del viático diario antes indicado, el mismo sufrirá una reducción de un treinta y tres por ciento (33%) si **LA EMPRESA**, u otra entidad u organización, suministra alimentación; y en otro treinta y tres por ciento (33%) adicional si **LA EMPRESA**, u otra entidad u organización provee hospedaje.

Igualmente, para viajes al exterior por razones del trabajo se reconocerá un viático que comprenderá el lapso que transcurra desde el inicio del vuelo de salida hacia el destino indicado, hasta el regreso de la misión.

Los gastos adicionales no contemplados en los viáticos, en los cuales incurra el trabajador por razón del viaje al exterior, serán justificados mediante facturas, conforme los procedimientos y políticas de **LA EMPRESA**.

### **SOBRESUELDOS**

**ARTÍCULO 53.** Todo lo concerniente a materia de sobresueldo por laborar en áreas de difícil acceso se regirá por lo normado en la convención colectiva.

### **CAPÍTULO XI RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 54.** Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a los cuales están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de **LA EMPRESA**.

En consecuencia, **LA EMPRESA** tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud integral de sus trabajadores durante la ejecución de sus labores, adoptando las medidas precautorias de seguridad e higiene industrial que establece la Convención Colectiva vigente, el Código de Trabajo, la Caja de Seguro Social (CSS), la unidad respectiva del Ministerio de Trabajo



y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y cualesquiera otro organismo competente, para evitar los riesgos profesionales.

**ARTÍCULO 55. LA EMPRESA** y sus trabajadores están obligados a cumplir con todas las normas de seguridad e higiene industrial establecidas en las normas legales correspondientes y complementarias para el sector eléctrico, pero sin excluir otras.

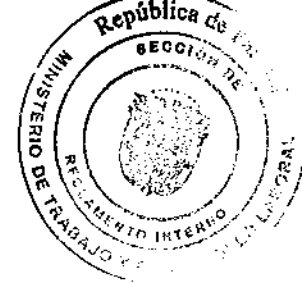
Los trabajadores designados para participar en los programas de capacitación para reforzar el conocimiento en la prevención de accidentes de trabajo, están obligados a asistir a los mismos, así como a las citas médicas planeadas interna y externamente.

**ARTÍCULO 56. LA EMPRESA** está obligada a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios e implementos que necesiten y que se requieran cuando así lo exijan las órdenes de servicio y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo para la protección integral en el desempeño de sus funciones, así como los uniformes cuando éstos sean exigidos para el uso diario.

Los uniformes suministrados por **LA EMPRESA** son de uso obligatorio en forma completa y de acuerdo a las disposiciones sobre su presentación en cuanto a calzados y demás accesorios.

Igualmente **LA EMPRESA** repondrá los uniformes especiales de uso diario de los trabajadores con la periodicidad acostumbrada. De surgir un deterioro o daño imprevisto como consecuencia directa del trabajo y con la debida comprobación ante el supervisor inmediato **LA EMPRESA** procederá al respectivo reemplazo.

Por su parte **EL TRABAJADOR** está obligado al uso adecuado de esos suministros y es responsable disciplinariamente del cuidado de los mismos. De igual forma será objeto de las sanciones del caso por el no uso o uso inadecuado de los mismos.



## CAPÍTULO XII DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

**ARTÍCULO 57.** Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptarán y aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

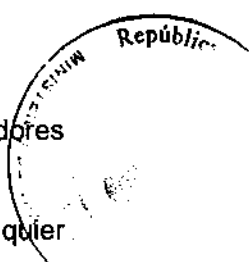
1. Que los desechos y residuos no se acumulen;
2. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos;
3. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases;
4. Que mantengan condiciones atmosféricas adecuadas;
5. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias;
6. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo;
7. Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo;
8. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

**ARTÍCULO 58.** Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

1. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas;
2. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra radiaciones peligrosas;
3. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores;
4. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación, o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o

REG. INTERNO  
20 MAR 2012  
Recibido





los vapores nocivos, cuando sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores; y

5. Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el trabajador de usarlos.

**ARTÍCULO 59.** El empleador tendrá además, la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las maquinarias y las precauciones que deben observar. Deberá, además, colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados, y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

**ARTÍCULO 60.** En lo concerniente al “PROGRAMA DE DISPONIBILIDAD PARA LABORAR”, una vez se active la ejecución de las labores así comunicadas, EL TRABAJADOR está obligado a cumplir con todas las normas de seguridad industrial y las indicaciones de salud Ocupacional, como si se tratara de una jornada regular de trabajo y conforme a este Reglamento Interno de Trabajo.

La activación de este tipo de programa, comprende el registro inmediato de la figura de la DISPONIBILIDAD y a la protección de riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social bajo la cobertura de posible “accidente en trayecto”. Esta activación debe quedar asentada en la bitácora de trabajo de la fecha respectiva.

“El Programa de Disponibilidad para Laborar” rige para todos los trabajadores de LA EMPRESA. Se consultará en primera instancia a aquellos trabajadores que manifiesten su disponibilidad al mismo. Por necesidades del servicio LA EMPRESA podrá unilateralmente designar a otros trabajadores. Esta designación unilateral de LA EMPRESA sólo surtirá efecto si el trabajador consultado no se ha visto obligado a modificar su tiempo libre.

REPUBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE SALUD Y TRABAJO  
RECIBIDO 20 MAR 2012



**ARTÍCULO 61.** El supervisor inmediato está obligado al cumplimiento de todas las normas legales establecidas, incluso la de impedir laborar a un trabajador en condición de **DISPONIBILIDAD** con aliento alcohólico y en condiciones mentales y físicas inaceptables. El estado de embriaguez puede acreditarse mediante prueba testimonial, así como al tenor del Código de Trabajo, y lo que al respecto se haya establecido en la jurisprudencia nacional.

En las jornadas especiales como las que se activen bajo el concepto de **DISPONIBILIDAD PARA LABORAR** del artículo anterior, y en las jornadas regulares de trabajo, existen restricciones que indican que, ni siquiera en los descansos dentro de la jornada se podrá ingerir bebidas alcohólicas con los alimentos, bajo el riesgo del monitoreo aleatorio y cuyo resultado en positivo y según las estipulaciones clínicas y de laboratorios, obliga al trabajador a someterse al proceso de rehabilitación necesario. La reincidencia en resultado positivo de tales monitoreos en un (1) año, configura causal justa para el despido laboral.

El consumo moderado de bebidas alcohólicas en áreas recreativas y deportivas internas de **LA EMPRESA**, se ceñirá a las instrucciones expresas que emanen de la Gerencia General de **LA EMPRESA** o a las ordenanzas alcaldías o municipales que rijan en el respectivo distrito.

En beneficio de la salud de los trabajadores, queda prohibido por mandato de la ley el consumo de cigarrillos, cigarros y otros similares del tabaco, en todas las instalaciones de **LA EMPRESA**, así como en el desarrollo de las labores de los trabajadores.

**ARTÍCULO 62.** La Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional programará y anunciará como mínimo una vez al año, el programa de exámenes médicos y de laboratorios a los cuales deben someterse **LOS TRABAJADORES**, además de los ya existentes según Convención Colectiva y las medidas profilácticas que dicten las autoridades de Salud Pública.



Las pruebas de monitoreo del posible consumo de drogas prohibidas por Ley, y la afectación laboral por efecto del consumo excesivo de bebidas alcohólicas, serán administradas por **LA EMPRESA** discrecionalmente.

### **CAPÍTULO XIII DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 63. EL TRABAJADOR** tiene la responsabilidad de cumplir los Deberes y Obligaciones establecidas en la Convención Colectiva vigente, en el Código de Trabajo y en este Reglamento Interno de Trabajo, por lo que su incumplimiento podrá ser sancionado disciplinariamente por **LA EMPRESA**, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que el incumplimiento pudiere causar.

**ARTÍCULO 64.** Toda sanción disciplinaria debe ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión de **EL TRABAJADOR** por un lapso de tiempo mayor de tres (3) días y las de naturaleza pecuniaria.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria, **EL TRABAJADOR** tiene el derecho de ser asistido o acompañado por un asesor designado por **EL SINDICATO**, a opción de **EL TRABAJADOR**.

**ARTÍCULO 65. LA EMPRESA** podrá realizar descuentos de los salarios de sus trabajadores con motivo de tardanzas, o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivamente no laborado por **EL TRABAJADOR**.

**ARTÍCULO 66.** Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias en su orden jerárquico, pero aplicables indistintamente según la gravedad de la falta cometida:

**Amonestación verbal:** consiste en un llamado de atención que se hace personalmente al trabajador, una sola vez, y sin dejar constancia de la misma con el fin de permitir la enmienda.



**Amonestación escrita:** consiste en una reprensión escrita que se le hace al trabajador por falta similar a la anterior o de mayor gravedad, dejando constancia en su expediente laboral. Este tipo de sanción se hará, a opción del trabajador, ante la presencia sindical.

**Suspensión temporal sin goce de salario:** Consiste en una suspensión del trabajador hasta por tres (3) días sin goce de salario, por la comisión de faltas graves o similares cometidas y sancionadas como en el numeral anterior, dejando constancia en su expediente laboral.

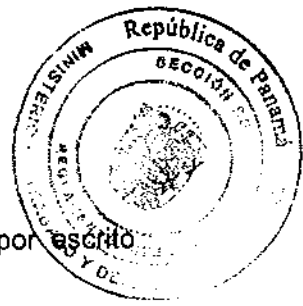
Estas sanciones serán aplicadas por el supervisor inmediato del trabajador, y en su defecto, por el jefe del nivel jerárquico inmediatamente superior.

**ARTÍCULO 67. LA EMPRESA** impondrá sanciones disciplinarias consistentes en amonestación verbal, escrita, suspensión de uno (1) a tres (3) días laborables de **EL TRABAJADOR**, sin derecho a sueldo, o despido cuando **EL TRABAJADOR** incurra en violación a lo establecido en el artículo 213 acápite A del Código de Trabajo, quedando entendido que a ningún trabajador se les podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

Estas sanciones disciplinarias y la terminación de la relación de trabajo de que tratan el presente Reglamento Interno, se podrán imponer indistintamente sin ningún orden preestablecido.

**ARTÍCULO 68. EL TRABAJADOR** podrá apelar la sanción ante el Comité de Empresa o impugnarla posteriormente ante la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo. La apelación o la impugnación de la sanción disciplinaria, se surtirá en efecto devolutivo, es decir, no suspenderá el cumplimiento de ésta.

En caso de que el recurso se resuelva favorablemente a favor del trabajador y la sanción fuese de orden económico, la Empresa deberá resarcir cada día de trabajo descontado. En caso de que la sanción fuese escrita, se procederá a retirarla del



expediente; y en caso de sanción verbal, se entregará una satisfacción por escrito eliminándola, la cual reposará en el expediente.

**ARTÍCULO 69.** A ningún trabajador se le podrán imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

**ARTÍCULO 70. EL TRABAJADOR** deberá cumplir las órdenes e instrucciones de carácter temporal o transitorias que sus superiores le indiquen, aunque éstas no sean parte de sus funciones, pero que sean acordes con sus aptitudes, conocimientos, capacidades y fuerzas, siempre y cuando no sea un desmejoramiento de su condición de trabajador y para evitar la afectación del trabajo inmediato que se realice.

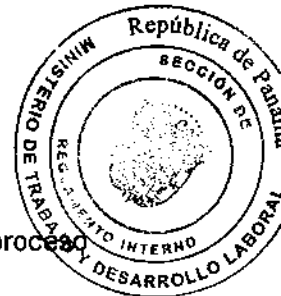
**ARTÍCULO 71.** El despido, o la terminación de la relación de trabajo, es potestad absoluta de **LA EMPRESA** y consiste en la terminación de la relación de trabajo conforme a lo prescrito en la Legislación Laboral.

**ARTÍCULO 72.** La autorización de despido emanará de la Gerencia General de **LA EMPRESA** y corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos proceder con los trámites correspondientes. La misma podrá suscribirse por representantes de **EL EMPLEADOR**.

Los Representantes de **LA EMPRESA** podrán generar solicitudes de despidos contra un trabajador, por graves infracciones que configuren la imposibilidad de continuar la relación laboral, tal como se describe en los distintos numerales y acápites del artículo 213 del Código de Trabajo (causas justas de la terminación de la relación de trabajo).

Ante dudas razonables, **LA EMPRESA** podrá autorizar una investigación interna para la comprobación de los hechos que motiven la solicitud de despido, quedando a su discreción la aplicación de la terminación de la relación de trabajo.

La opinión legal sobre la solicitud de despido investigada o sobre una sanción disciplinaria apelada, será elevada a la Gerencia General con indicaciones de Gerencia



prioritaria para evitar su caducidad, en su aplicación, o para desestimar el proceso sancionador.

#### **CAPÍTULO XIV DE LAS PETICIONES, RECLAMOS, APELACIONES Y COMITÉ DE LA EMPRESA**

**ARTÍCULO 73.** Conforme al Código de Trabajo, **LA EMPRESA** y **EL SINDICATO** formarán un Comité de Empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo.

El empleador o sus representantes y el sindicato, podrán someter a discusión del Comité de Empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar, en las controversias que surjan con motivo de incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador. Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El Comité de Empresa podrá conocer de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, sin perjuicio de que el trabajador impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

#### **CAPÍTULO XV DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 74.** **LA EMPRESA** tomará las medidas necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades recreativas, culturales y deportivas en **LA EMPRESA**, con el propósito de mantener la confraternidad de los trabajadores.

**MINISTERIO INTERNO**  
Recibido 20 MAR 2012



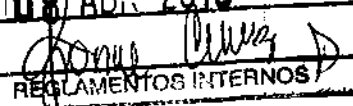
**ARTÍCULO 75.** Las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo son de cumplimiento y de igual aplicación para todos los trabajadores de **LA EMPRESA**, en que a cada cual le corresponda y según sus responsabilidades, y en cuanto no vulneren los derechos consignados en la Convención Colectiva vigente, en los Contratos de Trabajo y algunos otros mantenidos por los usos de **LA EMPRESA** y que no sean contrarios a la Ley.

El desconocimiento de este Reglamento Interno no será excusa o eximente para su incumplimiento.

En consecuencia, **LA EMPRESA** tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores conozcan y reciban un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 76.** Cualquier modificación al presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del sindicato. En caso de modificación de normas a los cuales se refieren los ordinales 1°, 2°, 3°, 5° y 7° del artículo 185 del Código de Trabajo será requisito necesario, el previo consentimiento del Sindicato de los Trabajadores respectivo y en su defecto, de los trabajadores de la empresa. En todo caso se requerirá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 183 del Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 77.** Este Reglamento Interno estará vigente luego de cumplir con lo establecido en el artículo 183 del Código de Trabajo. Una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será puesto en conocimiento de **LOS TRABAJADORES** mediante su colocación en lugares visibles de **LA EMPRESA** y comenzará a regir 15 días después.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	
APROBADO	
RESOLUCIÓN No.	131-SEI-13
FECHA	08 ABR 2013
	
REGLAMENTOS INTERNOS	

38

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
REGLAMENTOS INTERNOS  
Recibido por:   
Fecha: 20 MAR 2012 Hora: 10:29