

145



**ETESA**

Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
DE LA  
EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A.  
(ETESA)**

Aprobado por:

*Rene E. Rivera C.*  
\_\_\_\_\_  
Ing. René E. Rivera C.  
Gerente General


REGLAMENTO INTERNO  
26-1-10

# CONTENIDO

CAPÍTULO I: .....3  
DISPOSICIONES GENERALES .....3  
CAPÍTULO II: .....4  
DE LOS CONTRATOS .....4  
CAPITULO III: .....7  
JORNADAS DE TRABAJO .....7  
CAPÍTULO IV: .....12  
PROHICIONES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....12  
CAPITULO V: .....15  
PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR .....15  
CAPÍTULO VI: .....21  
DE LOS SALARIOS .....21  
CAPÍTULO VII : .....22  
TRABAJO DE LAS MUJERES .....22  
CAPÍTULO VIII: .....26  
TRABAJO DE MENORES .....26  
CAPITULO IX: .....36  
RIESGOS PROFESIONALES .....36  
CAPÍTULO X: .....38  
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE .....38  
CAPÍTULO XI: .....42  
DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS .....42  
CAPÍTULO XII: .....46  
DE LAS PETICIONES, RECLAMOS Y APELACIONES .....46  
CAPITULO XIII .....47  
DISPOSICIONES FINALES .....47

RECLAMANTOS INTERNO  
26/7/10

188

 <b>ETESA</b> <small>Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</small>	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 3 de 48</b>

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### ARTÍCULO 1:


La **EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A.**, en adelante **ETESA** (por sus siglas) o **LA EMPRESA** o **EL EMPLEADOR**, es la sociedad anónima, legalmente constituida e inscrita a la Ficha 340443, Rollo 57983 e Imagen 0128, del Registro Público, Sección de Micropelícula (Mercantil), la cual tiene como finalidad el planeamiento de la expansión, la construcción de nuevas ampliaciones y refuerzos de toda la red de transmisión eléctrica del país; así como la operación y el mantenimiento del sistema interconectado en el territorio nacional, y otras responsabilidades similares.

En tal sentido, **ETESA** 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, las 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.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
RECLAMACIONES INTERNOS

Recibido por:   
 Fecha: 26/1/09 Hora: 2:05

188

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 4 de 48</b></p>

**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 o dependencia 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.

**CAPITULO II  
DE LOS CONTRATOS**

**ARTÍCULO 4:**

Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia 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 Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

26 778

189

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 5 de 48</b></p>

**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 la mejor eficiencia 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 y para ello impartirá las órdenes, instrucciones, procedimientos, 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 de **LA EMPRESA** y para lo cual se le contrató, o aquellas que impliquen movilidad funcional u horizontal en la forma y condiciones en que se requieran. El hecho de que **LA EMPRESA** no haga uso de este derecho en algún tiempo, no implica menoscabo o renuncia de su facultad de ejercitarlo, cuando así lo decida.

  
 26/5/09  
 Gerente

190

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 6 de 48</b></p>

**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 indique **EL EMPLEADOR**, conforme a la ley, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normas supletorias.

**ARTÍCULO 10:**


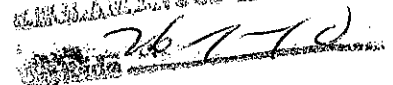
**LOS TRABAJADORES** que ocupen cargos de jefatura, serán considerados como Representantes del **EMPLEADOR** o de **LA EMPRESA** en todo lo concerniente a las relaciones con **LOS TRABAJADORES** que estén bajo su mando.

Los distintos cargos, a excepción de los considerados por la Gerencia General como de su entera confianza, podrán ser 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, por vía de una supervisión y orientación efectiva, que el personal a su cargo mantenga un alto grado de eficiencia, disciplina y de responsabilidad

91

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p>Página 7 de 48</p>

frente al desempeño de sus funciones, al igual que de eficacia en relación con los recursos de **LA EMPRESA**.

**CAPITULO 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.

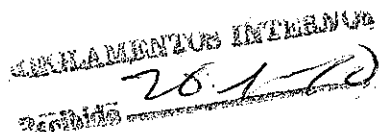
**LA EMPRESA** le suministrará a **LOS TRABAJADORES** un carné de identificación, el cual deberá ser portado por **EL TRABAJADOR** de manera visible, para su rápida y fácil identificación.

**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).
2. Si **EL TRABAJADOR** no tiene acceso al registro de asistencia existente, deberá entonces anotar su ingreso en el registro manual, de manera personal.

  
 2010

92

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 8 de 48</b></p>

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**, previa solicitud razonada 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 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 dentro de un lapso de dos (2) días a partir de que la misma se produzca. De lo contrario se considerará como ausencia injustificada.
6. La falta o ausencia de marcación del registro de asistencia, o en el registro manual y que no esté debidamente justificada por el superior inmediato de **EL TRABAJADOR**, será considerada ausencia injustificada.
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. Los horarios de trabajo serán así:


Lunes a domingo:

1. De 06:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 12:00 md. a 03:00 p.m.
2. De 06:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 md. a 03:30 p.m.

RECIBIDA  
26/5/09  
RECEIVED



13

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 9 de 48</b>

3. De 07:00 a.m. a 12:00 md. y de 12:30 p.m. a 03:00 p.m.
4. De 07:00 a.m. a 12:00 md. y de 01:00 p.m. a 04:00 p.m.
5. De 07:30 a.m. a 12:00 a.m. y de 01:00 p.m. a 04:30 p.m.
6. De 08:00 a.m. a 12:00 md. y de 01:00 p.m. a 04:30 p.m.
7. De 08:00 a.m. a 12:00 md. y de 01:00 p.m. a 05:00 p.m.
8. De 08:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 01:30 p.m. a 05:30 p.m.
9. De 03:00 p.m. a 07:00 p.m. y de 07:30 p.m. a 11:00 p.m.
10. De 11:00 p.m. a 03:00 a.m. y de 03:30 a.m. a 06:30 a.m.

La jornada semanal de trabajo podrá fijarse de la siguiente manera: de lunes a sábado; de martes a domingo; de miércoles a lunes; de jueves a martes; de viernes a miércoles; de sábado a jueves o de domingo a viernes. 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 veinticuatro (24) horas calendarias.

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 una (1) hora; y durante ese período **LOS TRABAJADORES** no estarán a **DISPONIBILIDAD** de **LA EMPRESA**, con excepción de aquellas labores o turnos, con descanso de media (1/2) hora, que no permitan que **EL TRABAJADOR**, previa autorización del superior inmediato, pueda utilizar a plenitud todo el tiempo de este descanso.

*[Handwritten signature]*

194

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		Página 10 de 48

La no-utilización plena del tiempo de descanso dentro de la jornada, por razones estrictas de las labores, debidamente comprobada y autorizada por el superior inmediato, o de quien haga las veces de éste, significará el reconocimiento de hasta media (1/2) hora de tiempo de DISPONIBILIDAD a la tasa horaria regular, o el equivalente en tiempo compensatorio.

El tiempo libre de comida de **EL TRABAJADOR** el cual no pueda ser disfrutado por éste por razones ajenas a su voluntad, podrá compensarse.

En el evento de que **EL TRABAJADOR** opte por Tiempo Compensatorio el disfrute total del tiempo acumulado se hará efectivo inmediatamente cuando **EL TRABAJADOR** concluya su periodo de vacaciones; o podrá disfrutarse parcialmente, si así lo solicita **EL TRABAJADOR** beneficiado, previa consulta con el superior inmediato, de manera que no alteren sensiblemente los horarios programados con antelación.

**ARTÍCULO 15:**

**LA EMPRESA** podrá compensar mediante nuevos turnos de trabajo los días u horas que por razones de períodos de asueto se disponga 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.

REGLAMENTO INTERNO  
26-7-70

MS

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 11 de 48</b></p>

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.

**ARTÍCULO 17:**

Cuando por necesidad del servicio un trabajador sea llamado a laborar y efectivamente labore en un día de descanso obligatorio, tendrá derecho a que **LA EMPRESA** le otorgue como tiempo compensatorio libre el equivalente al tiempo efectivamente laborado, tiempo que será disfrutado en la semana posterior.

Cuando por necesidades del servicio **EL TRABAJADOR** se vea obligado a laborar en su tiempo compensatorio, tendrá derecho a que el mismo le sea remunerado con un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

**ARTÍCULO 18:**


Cuando **EL TRABAJADOR** se ausente de su jornada regular diaria, o se vea obligado a iniciar esa jornada con un retraso, está 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 de las jornadas de trabajo. Una vez se compruebe la

  
 26/2/2009

196

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 12 de 48</b>

validez del argumento, el superior inmediato justificará el registro extemporáneo, pero dentro de la quincena siguiente respectiva.

El descuento por tiempo no laborado ni justificado será limitado al tiempo efectivamente a que correspondan las tardanzas y ausencias.

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


**ARTÍCULO 19:**

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 presentación 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.

**REGLAMENTO INTERNO**  
26/1/2009  
7 de mayo


157

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		Página 13 de 48

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, el reglamento interno y la Convención Colectiva, 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.

**REGLAMENTO INTERNO**  
26-7-78

198

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 14 de 48</b>

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 20:**

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 punzó cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para

**REGLAMENTOS INTERNOS**  
**ARTICULO 20**

169

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 15 de 48</b>

- 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.
  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 21:**

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

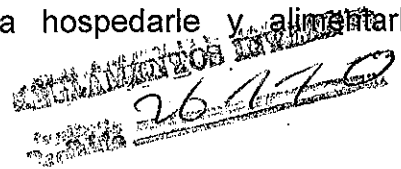
1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales 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;

**DECLARACIONES INVERDADERAS**  
20/7/09

200


 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 16 de 48</b></p>

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 del 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 periodos 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 Bienestar Social**;
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





201

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 17 de 48</b>


establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos 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 de este Código. 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;

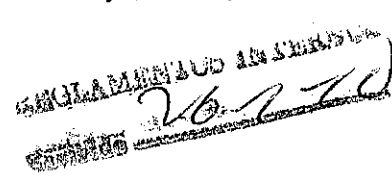
- 13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, 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;

*[Handwritten signature]*  
SECRETARÍA GENERAL DE TRABAJO


202

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 18 de 48</b></p>

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 no 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 las 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, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo;
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;


  
 SECRETARIA DE TRABAJO  
 26.2.10

209

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 19 de 48</b></p>


- 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



204

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 20 de 48</b>

control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.


## ARTÍCULO 22:

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;

20-1-70

169

	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 21 de 48</b>

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.

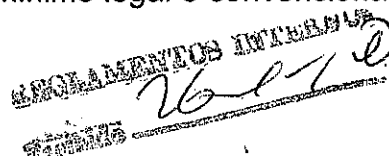
**CAPÍTULO VI:  
DE LOS SALARIOS**

**ARTICULO 23:** 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 proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código.

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

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.



170

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 22 de 48</b></p>

El salario que reciba el trabajador como pago por sus servicios, se dividirá en dos (2) pagos quincenales, los días 15 y 30 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 por vía de acreditamiento bancario u otro medio legal.

**CAPÍTULO VII:  
TRABAJO DE LAS MUJERES**

**ARTÍCULO 24:**

Está prohibido el trabajo de la mujer en: Los subterráneos, minas subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil; y Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**ARTÍCULO 25:**

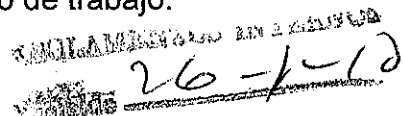
La protección de la maternidad de la Trabajadora es un deber del Estado.

**ARTÍCULO 26:**


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.



171

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 23 de 48</b>

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 del Empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

**ARTÍCULO 27:**


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.

REGLAMENTOS INTERNOS  
26-1-10

172

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 24 de 48</b>

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 28:**

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 29:**

La Trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

**ARTÍCULO 30:**


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.

REGLAMEN TOB INICIALES  
VACIUNAS



113

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 25 de 48</b>

**ARTÍCULO 31:**

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 32:**

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 atienda.

**ARTÍCULO 33:**


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 34:**

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.

**REGLAAMENTO INTERNO**  
*[Handwritten signature]*  
**2009**

174

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 26 de 48</b>

**ARTÍCULO 35:**

La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, 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.

**CAPITULO VIII:  
TRABAJO DE MENORES**

**ARTÍCULO 36:**

Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años; y
2. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.


**ARTÍCULO 37:**

Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

1. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica;
2. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
3. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas;

REGAMENTO 26/70

145

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 27 de 48</b>

4. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de la radioactividad.

Lo dispuesto en los ordinales 2, 3, 4 y 5 de este artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años: En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana; y las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

**ARTÍCULO 38:**

La duración máxima de la jornada de trabajo del menor será de seis (6) horas diarias y sólo en el horario diurno; pero en ningún caso afectará su asistencia regular a un centro docente, ni implicará perjuicio para su salud física o mental. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo nocturno.

**ARTÍCULO 39:**

El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que las leyes laborales conceden a los adultos.


Su salario será proporcional a las horas trabajadas y en ningún caso su remuneración será inferior al salario mínimo establecido por ley.

**ARTÍCULO 40:**

Los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO**  
26/5/09

176

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 28 de 48</b>

**ARTÍCULO 41:**

Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años; y

Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

**ARTÍCULO 42:**

Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.


**ARTÍCULO 43:**

Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere;
2. Fecha de nacimiento;
3. Residencia;
4. Clase de trabajo a que se dedica;
5. Especificación del número de horas de trabajo;
6. Horario de trabajo;
7. Salario que perciba; y
8. Grado de instrucción recibida.

**DECLARACIONES ENTENDIDAS**  
26/5/09

144

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 29 de 48</b></p>

**ARTÍCULO 44:**

**VACACIONES**

**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 45:**

**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 46:**

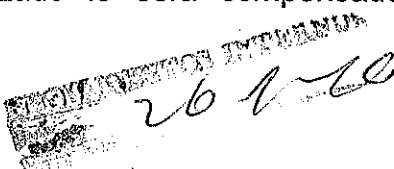
Salvo previo acuerdo, las vacaciones se harán efectivas a partir de los días uno (1) ó dieciséis (16) de cada mes.

**ARTÍCULO 47:**


**PERMISOS Y LICENCIAS**

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**

  
 26/5/09

178

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 30 de 48</b></p>

**EMPRESA.** A tal efecto se deberá llevar un control de registro de los permisos concedidos.

**ARTÍCULO 48:**

Los Permisos Especiales remunerados que excedan lo acordado en la Convención Colectiva de Trabajo solamente serán autorizados por la Gerencia 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.

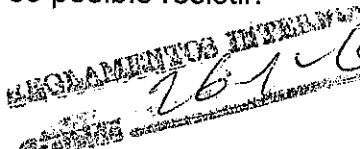
El principio que rige para los permisos está en el criterio objetivo de la Gerencia de Recursos Humanos, de concederlos o de no permitirlos por injustificados o por el grado de afectación en la gestión laboral respectiva.

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 49:**

Se entiende por grave calamidad doméstica todo aquel 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.

  
 26/5/09

178

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 31 de 48</b>

**ARTÍCULO 50:**

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 calendarias 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 Gerencia 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 Gerencia de Recursos Humanos, aportará la documentación y elementos que contribuyan a sustentar las causas que motivan la solicitud por grave calamidad doméstica.

**ARTÍCULO 51:**

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 calendarias 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

**REGLAMEN TO INTERNO**  
26/1/09

119

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 32 de 48</b>

establecido, toda presentación de tal notificación será extemporánea y sujeta a las deducciones y las sanciones disciplinarias.

**ARTÍCULO 52:**

A su propia costa, **LA EMPRESA** podrá hacer examinar a **EL TRABAJADOR** por un médico a efecto de verificar un diagnóstico, o un Certificado de Incapacidad, y si hubiera disparidad entre el diagnóstico de éste y el presentado por **EL TRABAJADOR**, el mismo deberá ser sometido a la autoridad competente para que resuelva la discrepancia.

La comprobación de un hecho doloso en esta circunstancia se considerará como grave falta de probidad.

**ARTÍCULO 53:**

**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.

**ARTÍCULO 54:**


**TRANSPORTE**

Los vehículos de **LA EMPRESA** sólo podrán ser utilizados para las actividades inherentes a la misma, y deberán conducirlos las personas previamente autorizadas por

**REGLAMENTO INTERNO**  
26-1-2009  
REVISADO



180

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 33 de 48</b>

la Unidad Administrativa o Técnica respectiva de la Empresa, y en la cual esté asignado un vehículo en particular.

**ARTÍCULO 55:**

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 por el mismo y está obligado a cumplir con las reglamentaciones que establezcan las autoridades del Tránsito y del Transporte Terrestre, así como con las normas vigentes sobre Manejo Defensivo.


**ARTÍCULO 56:**

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 usarán 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. Devolverán 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

*[Handwritten signature and stamp]*

81


 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 34 de 48</b>

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

REGLA INTERNA  
26/5/09

182

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 35 de 48</b></p>

**ARTÍCULO 57:**

**EL TRABAJADOR** que resulte condenado por negligencia o temeridad, o grave irresponsabilidad en la conducción de un vehículo de **LA EMPRESA**, por colisión o vuelco, o cualesquiera otra infracción, acto o falta que provoque daño al vehículo, bienes de **LA EMPRESA** o de terceras personas, deberá cubrir los costos por las reparaciones de los mismos o el deducible del Seguro vehicular según procediere, a las indemnizaciones no cubiertas por este mismo Seguro, y a las sanciones que le puedan ser aplicables de acuerdo a este Reglamento Interno y a la Ley Laboral.

**ARTÍCULO 58:**

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

**ARTÍCULO 59:**

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.

**ARTÍCULO 60:**


**VIÁTICOS**

Quando 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.

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.



185

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 36 de 48</b></p>

Igualmente, para viajes al exterior por razones del trabajo se reconocerá un viático. Dicho viático 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 de **LA EMPRESA**.

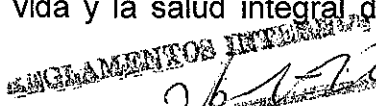
Todo trabajador que recibiese viáticos o algún dinero de **LA EMPRESA** de caja menuda o en cualquier concepto y no lo utilizase en su totalidad, por cualesquiera motivo, deberá reembolsar el saldo a **LA EMPRESA** en un término de tres (3) días hábiles. Si no cumplierse dentro de este lapso con lo aquí establecido se hará acreedor a la sanción disciplinaria que establezca **LA EMPRESA**, las cuales están contempladas en este Reglamento, sin perjuicio de la devolución correspondiente.

**CAPÍTULO IX:  
RIESGOS PROFESIONALES**


**ARTÍCULO 61:  
RIESGOS PROFESIONALES**

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

  
 26/1/20

184

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 37 de 48</b></p>

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 62:**

Cuando **EL TRABAJADOR** deba reembolsar a **LA EMPRESA** anticipos recibidos de la Caja de Seguro Social por Riesgo Profesional o enfermedad común sufrida, dispondrá de un plazo no mayor de tres (3) meses para ello. El incumplimiento de lo aquí establecido conllevará la sanción disciplinaria que imponga **LA EMPRESA**.


**ARTÍCULO 63:**

**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 64:**

**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.



158

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 38 de 48</b></p>

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.

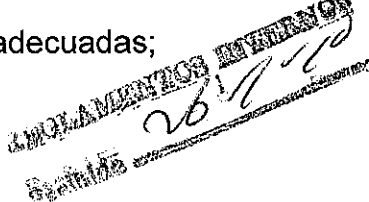
Por su parte **EL TRABAJADOR** está obligado al uso adecuado de esos suministros y es responsable del cuidado de los mismos. De igual forma será objeto de las sanciones del caso por el no uso o uso inadecuado de los mismos.

**CAPITULO X**  
**DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**


**ARTÍCULO 65:**

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;

  
 20/11/09  
 6 de mayo

119

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		Página 39 de 48

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 66:**

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 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 agente nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el trabajador de usarlos.

SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
26/5/09

160

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 40 de 48</b></p>

**ARTÍCULO 67:**

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 al 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 68:**

Queda entendido que en **LA EMPRESA** no laborarán menores de edad por razones descritas en el Código de Trabajo y por las disposiciones que establezca el Ministerio de Desarrollo Social.

Igualmente se prohíbe el trabajo de la mujer en las actividades relacionadas con subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil; además se le prohíbe trabajar en actividades insalubres cuya calificación corresponde a la Unidad especializada del MITRADEL.


Tampoco podrá laborar jornadas extraordinarias la mujer en estado de gravidez que no se haya acogido a la licencia respectiva. En el evento que labore turnos rotativos, no laborará en el turno nocturno.

**ARTÍCULO 69:**

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.

**DECLARACIONES REVISADAS**  
26/4/09



 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 41 de 48</b></p>

161

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.


**ARTÍCULO 70:**

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.

LA COMISIÓN DE MEDIACIÓN  
 26/2/10

162

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 42 de 48</b></p>

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 71:**

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.

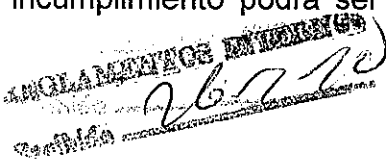
Las pruebas de monitoreo del posible consumo de drogas prohibidas por Ley, y la afectación laboral por efecto del consumo excesivo de bebidas alcohólicas, serán administradas por la Empresa discrecionalmente.

**CAPÍTULO XI:  
DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**


**ARTÍCULO 72:**

**SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICARLAS**

**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

  
 Recibido *[Signature]*

163

 <p><b>ETESA</b> Empresas de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 43 de 48</b></p>

disciplinariamente por **LA EMPRESA**, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que el incumplimiento pudiere causar.

**ARTÍCULO 73:**

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 74:**

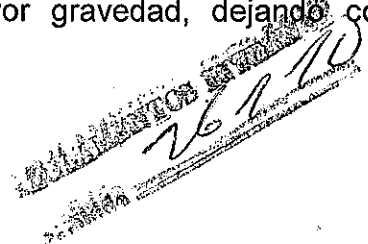
**LA EMPRESA** podrá realizar descuentos de los salarios de sus trabajadores con motivo de tardanzas, o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivamente no laborado por **EL TRABAJADOR**.

**ARTÍCULO 75:**


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



164

 <b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.	<b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b>	
		6 de mayo de 2009
		<b>Página 44 de 48</b>

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 76:**

**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 los artículos 126, 127 y 213 (acápito 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 77:**

**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 no suspende el cumplimiento de ésta.

REGLAAMENTO INTERNO  
2009

165

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 45 de 48</b></p>

**ARTÍCULO 78:**

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

**ARTÍCULO 79:**

**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.

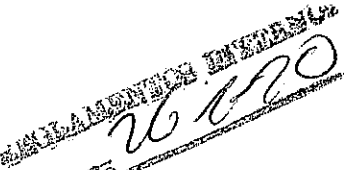

**ARTÍCULO 80:**

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 81:**

La autorización de despido emanará de la Gerencia General de **LA EMPRESA** y corresponderá a la Gerencia de Recursos Humanos proceder con los trámites correspondientes. La misma podrá suscribirse por representantes del 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).

  
 26/05/09  




## Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)

6 de mayo de 2009

Página 46 de 48

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

### CAPITULO XII DE LAS PETICIONES, RECLAMOS Y APELACIONES

#### ARTÍCULO 82:


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.

RECLAMO DE LA EMPRESA  
267-0

167

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 47 de 48</b></p>

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.

El Comité de Empresa no está facultado para conocer sobre los despidos.

### CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 83:**

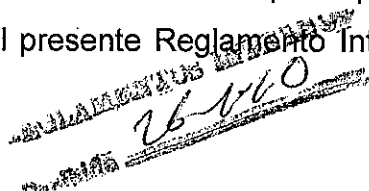
**LA EMPRESA** tomará las medidas necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades recreativas, culturales y deportivas en **LA EMPRESA**, con el propósito de mantener la confraternidad de los trabajadores.

**ARTÍCULO 84:**


Las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo son de forzoso cumplimiento y de igual aplicación para todos los trabajadores de **LA EMPRESA**, en lo 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 cumplimiento.

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.



168

 <p><b>ETESA</b> Empresa de Transmisión Eléctrica S.A.</p>	<p><b>Reglamento Interno de Trabajo (ETESA)</b></p>	
		<p>6 de mayo de 2009</p>
		<p><b>Página 48 de 48</b></p>

**ARTÍCULO 85:**

Este Reglamento Interno estará vigente una vez cumpla con todo lo establecido en el artículo 183 del Código de Trabajo; y una vez cumplida su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral será puesto en conocimiento de **LOS TRABAJADORES** mediante su colocación en lugares visibles de **LA EMPRESA**.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
REGLAMENTOS INTERNOS

Recibido por: [Signature]  
Fecha: 26/1/10 Hora: 2:05 pm

<p>Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral <b>APROBADO</b></p>
<p>RESOLUCIÓN No. <u>19-SRT-10</u></p>
<p>FECHA <u>16 MAR 2010</u></p>
<p><u>[Signature]</u> REGLAMENTOS INTERNOS</p>

REGLAMENTOS INTERNOS  
26-1-10