

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**DEL**  
**PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA**  
**(PANI)**

**CERTIFICACION**

El infrascrito, Auxiliar Jurídico de los servicios Legales, dependientes de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo Y Previsión Social, CERTIFICA: la resolución que a la letra dice:

**“JEFATURA DE ESTADO. SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL”** Comayagüela, Distrito Central, diez de noviembre de mil novecientos setenta y cinco.

Visto el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo que con fecha once de abril de mil novecientos setenta y cinco, presentara ante este despacho el Abogado Salvador Navarrete Melghem, actuando en su condición de Apoderado Legal del **“PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA” (PANI)**, del domicilio de Tegucigalpa, Distrito Central.

**RESULTA:** Que por auto de fecha veintinueve de mayo de mil setecientos sesenta y cinco, se le dio tramite a la solicitud presentada, ordenándose pasar al servicio Reglamentos de Trabajo, para correspondiente revisión y estudio.

**RESULTA:** Que el Auxiliar Jurídico de los Servicios Legales, dependientes de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, en informe rendido el tres de junio de mil novecientos setenta y cinco, sugirió hacerle varias enmiendas y adiciones al Proyecto de Reglamento presentado.

**RESULTA:** Que el representante legal de la Empresa “**PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA**” (PANI), en nota de fecha catorce de noviembre de mil novecientos setenta y cinco, acepto introducir al proyecto de Reglamento presentado, las sugerencias hechas por el Auxiliar Jurídico de los Servicios Legales.

**CONSIDERANDO:** Que esta obligado a tener un Reglamento de Trabajo todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales y más de diez en empresas industriales.

**CONSIDERANDO:** Que los Reglamentos de Trabajo deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaria de Estado en los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, que dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados por medio de sus representantes que al efecto se designen y que en el presente caso el Reglamento fue discutido y aprobado por el patrono y sus trabajadores respectivamente.

**POR TANTO:** El Jefe de Estado, da vista de las facultades de que esta investido y en aplicación de los artículos 201, atribución 35, en relación con el 203 de la Constitución de la República , 88 del Código Procedimientos Administrativos, en relación con el artículo 9, atribución 6 del Decreto Ley numero 8 de 24 de diciembre de 1954, 1,2, párrafos 1, 17,87, 88, 89, 90,91, 92, 93, 94 y 591, numeral 6 del Código de Trabajo, **RESUELVE:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo del “**PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA**” (PANI) de la siguiente forma:

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA (PANI)**

### **Finalidad del patrono**

**Artículo 1.-** El Patronato Nacional de la Infancia tiene por finalidad dar al niño hondureño una protección integral, física, socio-económica y jurídica. Para cumplir esta finalidad fomentara las asociaciones de protección a la infancia,

prestara ayuda técnica y económica y ejercerá su supervisión. Asimismo desarrollara programas tendientes a lograr la promoción, prevención recuperación y rehabilitación del bienestar físico, mental socio-económico de la población materno-infantil en todo el país.

**Artículo 2.-** El presente reglamento de trabajo contiene el contrato de normas obligatorias que terminan las condiciones a que deba sujetarse el Patronato Nacional de la Infancia y sus trabajadores en sus relaciones de trabajo independientemente del lugar donde presten sus servicios.

**Artículo 3.-** La autoridad superior del Patronato Nacional de la Infancia es el Consejo Directivo elaborado así:

Presidente: El Secretario de Estado en los despachos de Salud Publica y Asistencia Social.

Vicepresidente: El Subsecretario de Estado en los Despachos de Salud publica y Asistencia Social.

Secretario: El Director General de Salud Publica.

Vocales: Un representante con su respectivo suplente por cada uno de los Ministerios e Instituciones siguientes:

- 1.- Ministerio de Gobernación y Justicia.
- 2.- Ministerio de Educación.
- 3.- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- 4.- Cámara de Comercio y Asociación de Entidades Bancarias.
- 5.- Asociación de Pediatría Hondureña.
- 6.- Sociedad Protectora de la Infancia.
- 7.- Cámara Junior y de Leones y Rotarios.

## CONDICIONES

### **Selección, Promoción y Ascensos de Personal**

**Artículo 4.-** La selección del personal al servicio del Patronato Nacional de la Infancia, se hará sobre bases de capacidad, experiencia y honradez.

**Artículo 5.-** La selección y contratación de personal de nuevo estará a cargo del Departamento de Personal, quien deberá hacer los procedimientos y técnicas necesarias para obtener el recurso humano para la institución y contratar al personal que reúna los requisitos exigidos para el puesto.

**Artículo 6.-** Para la contratación de nuevos empleados, el Departamento de Personal seguirá el procedimiento siguiente:

- a) Reclutamiento.
- b) Solicitud de Empleo, la cual se entregara manuscrita en los formularios que proporcione la Institución.
- c) Investigación de Antecedentes.
- d) Entrevistas.
- e) Pruebas de conocimiento y demás necesarias de acuerdo con las exigencias del puesto.
- f) Entrevista final y contratación.
- g) Examen medico.

**Artículo 7.-** El Jefe de Personal podrá omitir, según las circunstancias y en caso de suma urgencia, cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo anterior, justificando la omisión respectiva.

**Artículo 8.-** El Jefe de Personal remitirá una terna de candidatos de los que han sido debidamente seleccionados, al Jefe del Departamento donde ocurre la vacante. Este último decidirá a quien se deberá contratar, de común acuerdo con el Jefe de División.

**Artículo 9.-** Cuando ocurra una vacante o creación de una nueva plaza, el Patronato Nacional de la Infancia lo comunicara al personal y al Sindicato, indicando los requisitos necesarios para cada puesto, mediante Circular que se pondrá en la Tabla de Avisos. Los trabajadores interesados en llenar la nueva plaza presentaran su solicitud a la División de Personal dentro de los ocho días hábiles siguientes; y en igualdad de condiciones se preferirá al trabajador de la institución. Si la igualdad de condiciones es interna, se preferirá al más antiguo y al sindicalizado.

Los requisitos y condiciones para cubrir la vacante serán determinados exclusivamente por la institución.

**Artículo 10.-** El aspirante deberá llenar un formulario de Solicitud de Empleo que proporcionara la institución y deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Cedula de Identidad o Tarjeta de Identificación.
- b) Constancia de Pago o de Exención del Impuesto Sobre la Renta.
- c) Constancias de Pago o de Exención de Impuestos Municipales Distritales.
- d) Tarjeta de Salud.
- e) Cualquier otro documento que estime necesario para acreditar la identidad, honradez o seriedad del nuevo empleado (Hoja de Antecedentes)

**Artículo 11.-** No serán admitidos empleados o trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia.

- a) Las personas que se encuentren privadas de sus derechos civiles por sentencia firme.

b) Las personas que tengan enfermedades infectocontagiosas o que las incapaciten para desempeñar las labores que se les encomienden.

c) En un mismo Departamento los hijos, padres, hermanos y cónyuges de trabajadores que actualmente laboran en el PANI.

**Artículo 12.-** Todo empleado o trabajador que principie a laborar para el Patronato Nacional de la Infancia, tendrá un periodo de prueba de sesenta días, que será remunerado, y si al terminarse, ninguna de las partes manifiesta por escrito su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuara por tiempo indefinido.

**Artículo 13.-** Concluido el periodo de prueba, en caso de ser aceptado el trabajador, deberá suscribir conjuntamente con el representante del Patronato Nacional de la Infancia un contrato de trabajo por sextuplicado, o en su caso se expedirá el acuerdo correspondiente, salvo las excepciones.

**Artículo 14.-** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios los contratados por tiempo u obra determinada, o para cubrir vacantes de empleados permanentes por enfermedad, permiso o vacaciones. Dichos empleados estarán sujetos a este reglamento y gozaran de las garantías laborales de conformidad al Código del Trabajo y en la parte que les corresponde en forma proporcional al periodo trabajando.

**Artículo 15.- El Contrato de Trabajo contendrá:**

- a) Nombre, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio y nacionalidad de los contratantes; numero, lugar y fecha de expedición de la Tarjeta de Identidad de los contratantes, numero, lugar y fecha de expedición de la Tarjeta de Identidad de los contratantes y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobara la identidad por medio de dos testigos idóneos que también firmaran el contrato.
- b) La indicación de los servicios que el trabajador se obligue a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.

- c) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciara el trabajo. Cuando la relación de trabajo haya procedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar también la fecha en que el trabajador inicio la prestación de servicios al patrono.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador , cuando la prestación de los servicios fuera en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive, y así en virtud del convenio el patrono no se obligue a proporcionarle alojamiento.
- f) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deberá presentarse.
- g) Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo o por dos o más de estos sistemas a la vez según exigencias de las faenas.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular la unidad de tiempo por unidad de obras o de alguna otra manera, y la forma, periodos y lugar de pago.  
En los contratos que se estipule el salario si se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de los materiales, herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar, el estado y conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.
- i) Nombres y apellidos de las personas que vivan con el trabajador y de las que dependan económicamente de el.
- j) Beneficios que suministre el patrono en la forma de habitación, luz combustible, alimentación, si el patrono se ha obligado a proporcionarles y la estimación de su valor.
- k) Las demás estipulaciones en que convengan las partes.
- l) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- m) Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho y se estampara la impresión digital y firmara otra persona a su cargo.

**Artículo 16.-** EL PANI se reserva el derecho de contratar trabajadores bajo aprendizaje, observando lo dispuesto en el Capítulo 4 del Título III del Código del Trabajo, en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y en el decreto ley número 121 que rige los salarios mínimos.

**Artículo 17.-** Los trabajadores realizarán sus labores de la manera que se estipule en sus contratos y de acuerdo con las funciones del puesto en que ha sido nombrado. EL PANI, podrá destinarlos a ocupaciones distintas a las indicadas en sus Contratos de Trabajo siempre que sean afines a la profesión u oficio requeridos para sus nombramientos, siempre que haya menoscabo de su trabajo ni que lesione su dignidad, de común acuerdo con el trabajador.

**Artículo 18.-** No obstante de estar ubicadas las oficinas del PANI en distintos edificios, se considera como un solo centro de trabajo para la capital los siguientes locales:

Lotería Nacional.

Jiménez Castro.

Laboratorios Farmacéuticos.

Bodega atrás del Materno Infantil.

Bodegas ubicadas a inmediaciones de la Misión Militar U.S.A o cualquier otro que se destine para oficinas del PANI.

Es entendido que cualquiera de estos edificios dejara de ser parte del centro de trabajo cuando se integren en otro, sea mencionado o nuevos por construir.



## **Horario y Jornada de Trabajo**

**Artículo 19.-** Las horas normales de entrada y salida de labores, serán de las 7:30 am a 3:30 pm. Sin perjuicio que de común acuerdo, empleadores y trabajadores establezcan un nuevo horario (PANI y SITRAPANI).

**Artículo 20.-** El tiempo laborable se distribuirá de tal forma que permita a los empleados y trabajadores el reposo del sábado y domingo completos. No obstante, el patrono puede fijar horarios especiales para aquel personal cuyo trabajo, por su naturaleza, tenga que ser realizado fuera de los días y horas reglamentarias.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo y del anterior horario los siguientes empleados o trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargo de dirección, de confianza, de asesoría o de manejo
- b) Los que realicen funciones de simple vigilancia, cuando residan en el sitio en que presten sus servicios; y,
- c) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo, tales como promotores de salud, supervisores y otros, cuando efectúen labores fuera de su sede.

Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas (12) diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1:30) que puede fraccionarse en periodos de treinta (30) minutos.

**Artículo 21.-** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada así:

- a) Con un cuarenta por ciento (40%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectuó en el periodo diurno.
- b) Con un sesenta y cinco por ciento (65%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando la jornada nocturna extraordinaria sea prolongación de aquella.
- c) Con un ochenta y cinco por ciento (85%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.
- d) Lo dispuesto en el código del trabajo referente a jornadas de trabajo diurnas, nocturnas, mixtas, ordinarias, extraordinarias, tendrá aplicación; pero no excluye las modalidades de este Reglamento y de convenios especiales.

**Artículo 22.-** Para autorizar el trabajo en horas extraordinarias, tendrá que ser aprobado por el director de División y por el Jefe de Departamento o sección respectiva.

El pago de las jornadas extraordinarias de trabajo, deberá verificarse en la fecha en la que correspondiere al periodo en que hubieren sido las labores ejecutadas.

## **De los Descansos**

**Artículo 23.-** La facultad concedida al patrono, de conformidad al artículo 338 del Código del Trabajo, para señalar al trabajador otros días de descanso que no sean el sábado y domingo, solo es procedente en los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar trabajos cuya interrupción no sea posible;
- b) Porque la interrupción de tales trabajos durante los sábados o domingos puede ocasionar graves perjuicios al interés del patrono o la salubridad pública;
- c) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiere su continuidad;
- d) En las labores de vigilantes, promotores y supervisores de salud y cooperativistas, motoristas y empleados de confianza ;

e) En todo caso deberá quedar asegurado al trabajador su descanso semanal.

**Artículo 24.-** El Patronato Nacional de la Infancia, pagara a sus empleados y trabajadores los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre y 25 de diciembre aunque caigan en sábado o domingo; el miércoles, jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, esta obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

**Artículo 25.-** Cuando por disposición del patrono se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagaran con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso a la semana, conforme al artículo 338 del Código del Trabajo. Se entenderá por duplo el pago de una porción más del salario ordinario conforme al periodo trabajado.

**Artículo 26.-** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes a realizarse en sábados o domingos, el Patronato deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones de servicio no pueda disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso, compensatorio.

## **De la Vacaciones**

**Artículo 27.-** Los trabajadores o empleados del Patronato Nacional de la Infancia tendrán derecho a vacaciones anuales, remuneradas de conformidad con las disposiciones del presente Capítulo.

**Artículo 28.-** El periodo de vacaciones remuneradas a que tiene derecho todo empleado o trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del Patronato, tendrá la siguiente duración:

a) Después de un año de servicios continuos, (12) doce días hábiles consecutivos.

b) Después de (2) dos años de servicios continuos, (15) quince días hábiles consecutivos.

c) Después de (3) años de servicios continuos, (18) dieciocho días hábiles consecutivos.

d) Después de (4) cuatro años de servicios continuos, (22) veintidós días hábiles consecutivos.

e) Después de (7) siete años de servicios continuos, (25) veinticinco días hábiles consecutivos.

f) Después de (12) doce años de servicios continuos, (27) veintisiete días hábiles consecutivos, y

g) Después de (15) quince años de servicios continuos en adelante, (30) treinta días hábiles consecutivos.

Todo trabajador o empleado permanente, al disfrutar de vacaciones, tendrá derecho a una asignación adicional de 12 días de salario, además del salario ordinario, todo lo cual; se pagará conjuntamente; tres días antes de que el trabajador o empleado comience sus vacaciones.

Lo anterior estará sujeto a modificaciones, conforme la contratación colectiva.

**Artículo 29.-** Ningún trabajador podrá ser obligado por el Patronato a tomar sus vacaciones mientras se encuentra padeciendo de enfermedad debidamente comprobada.

En tal caso se esperara a que el trabajador se restablezca completamente para autorizarle el goce de sus vacaciones. Cuando el trabajador gozando de sus vacaciones recayere en enfermedad grave debidamente comprobada y por razones imputables a su actividad laboral, el patrono se obliga a tener por suspendido el periodo de las vacaciones y a reanudarlo cuando el trabajador recobre completamente su salud.

**Artículo 30.-** Las sustituciones por motivo de vacaciones, licencias, permisos u otras circunstancias, se regirán de acuerdo a la cláusula 17 del contrato colectivo y la reforma efectuada ante el ministerio de Trabajo salvo la contratación colectiva futura.

## De las Licencias

**Artículo 31.-** El Patronato Nacional de la Infancia esta obligado a conceder licencias con goce de salario a sus trabajadores o empleados, para ausentarse temporalmente del trabajo, siempre que la ausencia sea motivada por alguna de las causas que se expresan a continuación:

- a) En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada.
- b) El cumplimiento de las obligaciones de carácter publico impuestas por la ley.
- c) El desempeño de comisiones sindicales. Inherentes al cargo o a la organización a que este afiliado el trabajador.
- d) Asistencia a los funerales de compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida oportunidad a su jefe superior inmediato o directamente al Jefe de la División de Personal.

En los casos del inciso C) y d), los permisos podrán reducirse de modo que el número de los trabajadores o empleados que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento y desempeño de las labores.

**ARTÍCULO 32-** La duración de las licencias establecidas en el artículo anterior será fijada de acuerdo a la importancia o gravedad de la causa.

**ARTÍCULO 33-** El Patronato Nacional de la Infancia tendrá la obligación de conceder licencia, sin goce de sueldo, a sus trabajadores o empleados, cuando tengan que desempeñar una comisión de carácter permanente o un cargo publicado de elección popular.

En tales casos los trabajadores o empleados podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando se reintegren a sus labores dentro del término de dos años, de contados a partir de la fecha en que comience o comenzaron a disfrutar de licencia. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos.

**Artículo 34-** El trabajador o empleado que fuere designado para representar el país en congresos o conferencias internacionales relacionadas con el trabajo, tendrá derecho a seguir devengando su sueldo de salario, de acuerdo al contrato colectivo vigente y durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.

El sueldo devengado de acuerdo a este artículo, no podrá ser descontado de las vacaciones a que tenga derecho el trabajador o empleado.

**ARTÍCULO 35-** La anterior disposición comprende también los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio de la República. En el caso de representación en el interior del país, el periodo de licencia no pasara de 25 días laborables. Si la representación está en el exterior, la licencia no pasara de 35 días laborables.

**ARTICULO 36-** Cuando un trabajador desempeña un cargo de dirección sindical, la licencia durara el tiempo que permanezca en sus funciones; el Patronato Nacional de la Infancia deberá reconocer salarios. Dicha licencia será solicitada por la organización sindical respectiva.

Lo mismo se entenderá cuando el empleado o trabajador sea electo para un cargo de elección popular.

## **Trabajo de las Mujeres y de los Menores de Edad**

**ARTÍCULO 37-** El Patronato Nacional de la Infancia, efectuara la contratación de mujeres y de menores de edad en condiciones adecuadas especialmente a su edad, condiciones físicas y aptitudes y desarrollo intelectual y moral.

**ARTICULO 38-** En ningún caso las mujeres y los menores que no hayan cumplido 16 años de edad podrán desempeñar las labores que el código de trabajo, el de sanidad, higiene y seguridad señala como insalubres o peligrosos.

**ARTÍCULO 39-** El Patronato al ocupar menores de edad, llevara un registro en el que hará constar:

- A) Edad del menor.
- B) Nombres y apellidos del menor, su domicilio y dirección exacta.
- C) Nombres y apellidos de los padres, tutores y representantes legales o encargados en última instancia.
- D) Autorización escrita de los padres o representantes legales de menores, en su defecto; o de los funcionarios que indica el artículo 33 del código de trabajo.
- E) La clase de trabajo que se le destine.
- F) Las horas diarias de labor.
- G) Forma y monto de retribución o salario.
- H) Fecha de ingreso al trabajo y
- I) Certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar.

**ARTICULO 40-** El Patronato Nacional de la Infancia se sujeta a las disposiciones pertinentes referentes a la trabajadora en el estado de embarazo y que consigna el código de trabajo y la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social referente al descanso forzoso pre y postnatal que deberá gozar toda trabajadora en estado de gravidez y que será de seis

(6) semanas antes del parto y seis (6) semanas después (Ley de Seguro Social, Art.78 del reglamento de aplicación.)

**ARTÍCULO 41-** En ningún caso se procederá al despido de una trabajadora en estado de embarazo o de lactancia, salvo lo dispuesto en el artículo 145 del código del trabajo.

Queda prohibido emplear trabajadores embarazadas en labores que requieran grandes esfuerzos, o en trabajo nocturnos que se prolongue por más de cinco (5) horas.

**ARTICULO 42-** Cualquier trabajador podrá denunciar la infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en el código de trabajo, este reglamento y la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, el patronato no hará uso de ninguna clase de represalias por este motivo.

### **Trabajo de los Aprendices**

**ARTÍCULO 43-** El Patronato Nacional de la Infancia efectuara convenios especiales con el Instituto Nacional de Formación Profesional para proporcionar a los trabajadores que estime necesarios contratar bajo aprendizaje, la oportunidad de capacitarse en aquellos oficios, arte e industria que desarrollen dentro de sus fines y actividades.



**ARTICULO 44-** Para la cumplir lo dispuesto en el artículo anterior, el patronato traspasara a título gratuito al INFOP los **bienes** muebles e inmuebles que tenga o posea en la actualidad, destinados exclusivamente a actividades de formación profesional.

**ARTÍCULO 45-** En todo caso se procurara contratar aprendices, en la forma dispuesta en el artículo anterior, en aquellas ramas o materia que redunden un mayor beneficio de la producción y economía de la institución, o para la capacidad o capacitación de operarios y obreros calificados en los sectores laborales que más se necesitan para el desarrollo del país.

**ARTÍCULO 46-** El Patronato Nacional de la Infancia, al contratar aprendices aplicara lo dispuesto en el capítulo IV, título III, del Código del Trabajo, (Trabajo de Aprendices), y las disposiciones especiales que sobre la materia emita el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

## **Riesgos Profesionales**

**ARTICULOS 47-** Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran.

Estas prestaciones dejaran de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicen en el mismo Instituto.

**ARTÍCULO 48-** Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta del Patronato Nacional de la Infancia.

**ARTÍCULO 49-** Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que

produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

**ARTICULO 50-** Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidemias de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquiere por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

**ARTÍCULO 51-** También se entenderá por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o grabación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima, de acuerdo con lo dicho en los artículos anteriores.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaran por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considera dicha reagravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

**ARTÍCULO 52-** Los riesgos pueden producir:

- 1) La muerte;
- 2) Incapacidad total permanente.
- 3) Incapacidad parcial permanente; y,
- 4) Incapacidad temporal.

**ARTICULO 53-** Incapacidad total permanente es la que inhabilita de un modo absoluto y definido al trabajador.

**ARTÍCULO 54-** Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano, o función del cuerpo.

**ARTÍCULO 55-** Incapacidad temporal es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un periodo limitado de tiempo que no exceda de un (1) año, siempre que al terminar su duración quede apto para el trabajo.

**ARTÍCULO 56-** El patrono se sujetara a las disposiciones establecidas en el código del trabajo, en materia de riesgos profesionales, lo mismo que en la Ley del Seguro Social, Reglamento de Higiene Y Seguridad y disposiciones que emita el Ministerio del Trabajo y previsión social.

**ARTÍCULO 57-** Todos los beneficios que por riesgos profesionales perciban los trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia y que se encontraren establecidos en este Reglamento, estarán sujetos a las modificaciones que redunden en un mayor beneficio para el trabajador y que sean pactadas en las futuras negociaciones colectivas.

### **De los Permisos por Enfermedad**

**ARTÍCULO 58-** El patronato concederá permisos a sus trabajadores o empleados para que concurren a tratamientos médicos en los Centros de Salud del Instituto Hondureño de Seguridad Social, así como en los casos de incapacidad debidamente certificada.

**ARTÍCULO 59-** La certificaciones de incapacidad para asistir al trabajo, por motivo de enfermedad, deberán ser extendidas por médicos del Instituto Hondureño del Seguro Social, para tener derecho al goce de salario que corresponde. En aquellos lugares donde no existen Seguro Social, las certificaciones podrán ser extendidas por médicos particulares debidamente colegiados.

**ARTICULO 60-** El trabajador que se ausenta de sus labores, deberá avisar a su superior inmediato antes o dentro de las 24 horas de producirse la causal que motiva su inasistencia.

### **“De las Prestaciones por enfermedad”**

**ARTÍCULO 61-** Todos los empleados o trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia, debidamente inscritos en el seguro social, tienen derecho al

subsidio de enfermedad y a la asistencia médica que está obligada a prestar el Instituto Hondureño de Seguridad Social para mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad de trabajo del asegurado.

Estas prestaciones se regirán por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social obligatorio.

**ARTICULO 62-** Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que preceden al parto y a las seis que le siguen y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. El periodo de lactancia tendrá una duración de diez meses y durante el mismo; la trabajadora tendrá derecho a licencia de una hora diaria, que podrá fraccionarse en periodos de treinta minutos de jornada:

El goce de salario se acordará de acuerdo a los porcentajes establecidos en la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 63-** Las prestaciones por enfermedad, correrán a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo al código del trabajo. Solo en último caso al no estar debidamente inscrito en Seguro Social; el trabajador, correrán a cargo del Patronato, tratándose de enfermedades profesionales o accidentales de trabajo.

## **Servicio y control médico**

**ARTICULO 64-** En caso de enfermedades profesionales o accidentales de trabajo, el Patronato Nacional de la Infancia se sujetará a lo dispuesto en el código de trabajo, Ley del Seguro Social y sus reglamentos de aplicación.

**ARTICULO 65-** Los empleados o trabajadores deben acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades respectivas a fin de prevenir enfermedades; Igualmente, están obligados a someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que la institución considere necesarios. En todo caso los gastos de tales exámenes serán por cuenta del patronato, cuando no sean amparado el trabajador por el seguro social.

**ARTICULO 66-** Es obligación del Patronato Nacional de la Infancia, mantener en el local de trabajo un botiquín de primeros auxilios. Dichos botiquines estarán colocados en cada unidad ejecutora donde se constate la necesidad de ellos.

**ARTICULO 67-** Cuando ocurriere un accidente de trabajo a un trabajador o empleado fuera de los límites urbanos, el accidentado será trasladado a la población, hospital o localidad más cercana y donde pueda ser atendido eficazmente, todo por cuenta del patronato.

## **De los salarios**

**ARTICULO 68-** El salario se estipulará de acuerdo con el manual de clasificación de puestos y salarios del Patronato Nacional de la Infancia, dentro del cual se estipularán los máximos y mínimos correspondientes.

El cálculo de la remuneración puede pactarse:

- A) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día, hora);
- B) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo)

**ARTICULO 69-** Los plazos para el pago de sueldos y salarios nunca será mayor de un mes para todos los empleados y trabajadores, y deberán pagarse en el lugar o centro de trabajo, en moneda de curso legal, durante la jornada laboral, el día veinte (20) de cada mes.

Cuando esta fecha recayere en días de descanso o de fiesta nacional, se pagará el día hábil inmediato anterior

**ARTICULO 70-** Las únicas deducciones que pueden hacerse de los salarios son los ordenados por la autoridad competente y las que la ley y este reglamento permita y las que autoricen los trabajadores.

**ARTICULO 71-** Ningún trabajador del Patronato Nacional de la Infancia podrá ser remunerada con un salario inferior al mínimo establecido en las distintas escalas y actividades, conforme el decreto ley No 121 del 10 de febrero de 1975 y reglamentos que emita el ministerio de trabajo y previsión social, en observancia a lo dispuesto en la constitución y código de trabajo.

**ARTÍCULO 72-** Los contratos individuales y colectivos de trabajo se consideran modificados automáticamente en cuanto estipulen salarios inferiores, elevando estos al mínimo.

**ARTICULO 73-** Lo dispuesto en los artículos anteriores es aplicable tanto para la jornada ordinaria diurna como para la jornada ordinaria nocturna y la jornada ordinaria mixta.

**ARTICULO 74-** Los contratos de trabajo celebrados por mes o quincena, no podrán ser modificados para transformarlos en contratos por hora, día o por semana, si con ello se reduce el salario del trabajador.

**ARTICULO 75-** Cuando el contrato de trabajo haya sido celebrado por semana, el salario mínimo se calculará sobre la base de 40 horas de trabajo con pago efectivo de 48 .

**ARTICULO 76-** El Patronato se obliga a pagar el salario mínimo en aquellos contratos por obra, pieza, tarea, precio alzado o destajo que celebre con sus trabajadores; pero estos están obligados a prestar sus servicios en los términos pactados. Si la producción fuese deficiente o inferior a la convenida por causa imputable al mismo trabajador, se le pagará el salario proporcional al tiempo que en condiciones normales hubiese empleado para producir las unidades efectivamente obtenidas.

**ARTICULO 77-** A los trabajadores que estén sujetos a un contrato de aprendizaje, ordinariamente se les pagará por lo menos el salario mínimo fijado para la actividad económica en la que estén siendo adiestrados, salvo que los respectivos cursos hayan sido previamente aprobados por el INFOP en cuyo caso se les podrá pagar cuando menos el (50%) del correspondiente salario mínimo.

**ARTICULO 78-** Solo podrán contratarse como aprendices aquellas personas que por primera vez van a ocupar un puesto de trabajo o a quienes teniendo una experiencia anterior, esta sea en una actividad distinta o no similar con lo que se quiera relacionar el aprendizaje.

Si no obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador posee algún conocimiento del oficio o actividad a que se refiere el contrato de aprendizaje, según calificación del INFOP, deberá pagársele un salario que no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del mínimo que corresponda.

**ARTICULO 79-** La coexistencia de dos o más empleos solo será admisible cuando la naturaleza de trabajo permita la prestación de los servicios en forma sucesiva o simultánea. En caso contrario, se entenderá que se ha pactado la exclusividad de servicios a favor de un solo patrono, aunque en el contrato de trabajo nada se haya dicho sobre el particular.

**ARTICULO 80-** Cuando un mismo trabajador haya celebrado contrato de trabajo con dos o más patronos, cada uno de dichos contratos tendrá una existencia propia e independiente de los demás, aunque se hayan formalizado en un solo documento.

**ARTÍCULO 81-** Si coexisten dos o más contratos de trabajo respecto de un mismo trabajador, cada patrono estará obligado a pagarle el salario convenido, el que en ningún caso podrá ser inferior al mismo correspondiente o en su caso a la proporción de este respecto del tiempo de servicios contratado.

**ARTÍCULO 82-** Si el trabajador hubiese sido contratado para prestar sus servicios en distintos lugares del país y hubiese diferencias en el monto del salario mínimo aplicable en los diferente sitios, tendrá derecho a que se le pague el que sea más alto.

### **De las disposiciones disciplinarias**

**ARTÍCULO 83-** Además de las causas legales que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo; su responsabilidad del patrono, el Patronato Nacional de la Infancia puede imponer sanciones del orden siguiente:

- A) amonestación verbal por el jefe inmediato.
- B) Amonestación verbal por el jefe de división o en su defecto por el jefe personal.
- C) Amonestación escrita por el jefe de personal, con copia al sindicato.
- D) Suspensión sin goce de sueldo hasta por tres días.
- E) Suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días.
- F) Suspensión sin goce de sueldo hasta por ocho días.

En lo dispuesto en los incisos a,b,c,d,e y f, se escucharà el padecer del sindicato.

**ARTICULO 84-** Las sanciones establecidas en el artículo anterior, en la escala determinada se aplicarán por retraso en la hora de entrada del trabajo, por salidas prematura del mismo; por marcar la tarjeta de otro trabajador que en general por falta de cumplimiento del trabajador a las



obligaciones contempladas en el artículo 97 del código del trabajo a lo estipulado en el contrato individual de trabajo y cuya falta no se encuentre sancionada expresamente en el código referido.

**ARTÍCULO 85-** Se prohíbe a los trabajadores las llegadas tardías al centro de trabajo o la salida antes de la hora fijada. El patrono concederá un margen de diez(10) minutos; como periodo de gracia en ambos casos que no exceda de 60 minutos al mes. Las llegadas tardías o las salidas prematuras que excedan a dicho periodo, darán lugar a la imposición de las sanciones estipuladas en el artículo 83 de este reglamento.

**ARTICULO 86-** La puntualidad y la asistencia serán controlada mediante la tarjeta que debe marcar todo empleado o trabajador o por cualquier otro sistema que apruebe el CODIPANI. se exceptúan los representantes del patrono, empleados de asesoría y de confianza quienes tendrán responsabilidad de dar el ejemplo y el cumplimiento del horario establecido de sus obligaciones y asistencia.

**ARTICULO 87-** La suspensión sin goce de sueldo, será decretada por el jefe de personal y ratificada por el director ejecutivo.

La sanción será comunicada por escrita al trabajador o empleado, debiendo enviarle copia de la misma a la dirección general de trabajo y al sindicato.

**ARTICULO 88-** Para imponer las medidas disciplinarias contempladas en este capítulo, se oirá al parecer del trabajador afectado, debiendo el patrono, por medio de sus representantes, actuar con la debida equidad y atendiendo a los hechos y circunstancias relevantes por la falta cometidas.

**ARTICULO 89-** De las medidas y procedimientos consignados en los anteriores artículos, se redactará acta con la expresión sucinta de los hechos y sanciones impuestas, que firmarán las partes y representantes sindicales, remitiendo copia a la dirección general de trabajo.

## Disipaciones de orden y seguridad

**ARTICULO 90-** Todas las personas que presten servicio de cualquier naturaleza en el Patronato Nacional de la Infancia, están obligadas a observar buenas costumbres, conducta y modales correctos; tanto en las relaciones entre sí como en las que sostengan con el público, por razón de sus empleos o trabajos, atendiendo diligentemente las gestiones que realizan los interesados, sin distraer su tiempo en ocupaciones ajenas a sus cargos.

**ARTICULO 91-** El Patronato Nacional de la Infancia se compromete a suministrar y acondicionar locales de trabajo que garanticen la seguridad y salud de trabajadores de empleados; y muy particularmente se compromete a velar porque se acaten las disposiciones legales sobre prevención de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

**ARTICULO 92-** El patronato tomará medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores o empleados, obligándose a prohibir en sus locales la introducción, venta y uso de drogas o de bebidas embriagantes; impedir que en los mismos locales de trabajo coman o duerman los trabajadores y limitar a cien (100) libras el peso de los bultos que carguen los trabajadores, utilizando para la movilización de los bultos pesados; aparatos o medios mecánicos.

Cuando por razones de servicio sea necesario que los trabajadores coman o duerman en los centros de trabajo, se acondicionarán lugares especiales.

**ARTICULO 93-** Con el fin de promover el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo, el Patronato Nacional de la Infancia se compromete a permitir o facilitar la inspección y vigilancia que las

autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en sus locales, plantas o instalaciones y a darles los informes que le soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

**ARTICULO 94-** Ningún empleado o trabajador podrá manejar máquinas o equipos de diverso tipo y naturaleza; sin permiso del superior respectivo y conforme las labores a desempeñar.

**ARTÍCULO 95-** Ningún empleado tendrá acceso a locales ni usar materiales del centro de trabajo, fuera de la jornada normal, que no se relacionen con las tareas a desempeñar, sin permiso de los superiores.

### **Obligaciones del Patronato Nacional de la Infancia**

**ARTICULO 96-** Además de las contenidas en el código del trabajo y en la ley de seguro social y sus reglamentos, o en otros artículos del presente reglamento, son obligaciones del Patronato Nacional de la Infancia:

A) Pegar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el contrato o en los establecidos en el presente reglamento o, en su defecto, por la costumbre.

B) Proporcionar oportunamente a los trabajadores o empleados, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se comprometan a usar herramientas propias.

C) Guardar a los trabajadores o empleados la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad.

D) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores o empleados con motivo del trabajo o a consecuencia de él y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en las labores que

ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen, cuando dichas indemnizaciones y riesgos no estén cubiertos por el seguro social.

E) Pagar a los trabajadores o empleados; el salario correspondiente al tiempo que dejaren de trabajar por causas imputables al patronato.

## **Prohibiciones al Patronato Nacional de la Infancia**

**ARTICULO 97-** Además de las contenidas en el código del trabajo en sus reglamentos y en otros artículos del presente reglamento, se prohíbe al Patronato Nacional de la Infancia:

a) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores o empleados a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.

b) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores o empleados.

c) Establecer listas negras o índices, que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o empleados, o afectar su reputación.

d) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente, restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o empleados, o que ofenda la dignidad de estos.

## **Obligaciones de los empleados o Trabajadores**

### **Del Patronato Nacional de la Infancia**

**ARTICULO 98-** Además de las contenidas en el código de trabajo, en su reglamento, en las Leyes de previsión social y en otros artículos de este

reglamento, son obligaciones de los trabajadores o empleados del Patronato Nacional de la Infancia:

- A) Realizar personalmente el trabajo a ellos encomendados en los términos estipulados.
- B) Observar los preceptos del código del trabajo y del reglamento, y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que les impartan sus superiores.
- C) Ejecutar los trabajos con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidas.
- D) Restituir al Patronato los materiales sobrantes o usados y conservar los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se debe al uso o desgaste, o si se produce por caso fortuito, fuerza mayor o debido a la mala calidad de tales objetos.
- E) Guardar la reserva del caso sobre los asuntos confidenciales del patronato, que sean de su conocimiento y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la institución.
- F) Marcar las entradas y salidas, en su tarjeta; según el horario de trabajo.

### **Prohibiciones a los Empleados o Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia.**

**ARTICULO 99-** Además de las prohibiciones expresadas contenidas en el código del trabajo y sus reglamentos y en otros artículos del presente reglamento, a los empleados o trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia:

- A) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa o sin permiso de su jefe.
- B) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o drogas heroicas, o en cualquier otra condición anormal análoga.
- C) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados por las leyes y reglamentos; o cuando se trate

de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- D) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender injustificadamente las labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a sus compañeros con el mismo fin, sea que participen o no en tales actos.
- E) Coartar la libertad de trabajar o no trabajar.
- F) Coartar la libertad de afiliarse o no a un sindicato o para permanecer en el o retirarse.
- G) Usar los útiles y herramientas suministrados por el Patronato Nacional de la Infancia para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y,
- H) Marcar la tarjeta de asistencia de cualquier compañero de trabajo.

### **Causas Justas que Facultan al Patronato para dar por Terminado el contrato Individual De Trabajo**

**ARTICULO 100-** Son causas justas que facultan al patronato para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- A) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- B) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinarias o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- C) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.
- D) Revelar los secretos técnicos, comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

- E) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato

### **Causas Justas que Facultan al Trabajador para dar por Terminado el Contrato individual de Trabajo**

**ARTÍCULO 101-** Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto:

- A) Engaño del patrono al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador, esta causa no podrá alegarse contra el patrono después de treinta días (30) de prestar sus servicios el trabajador.
- B) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por en que patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento la tolerancia de este.
- C) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas.
- D) Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud de trabajador o de sus familiares.
- E) Por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad.
- F) No pagarle el patrono el salario completo que les corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- G) Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo hubiere ocupado el que desempeña por ascensos, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas en el anterior cargo por

el interesado y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que sea motivo de indemnización.

EL trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurrido treinta días (30) de haberse realizado el traslado o reducción del salario.

- H) Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- I) Incumplimiento, de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales.
- J) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 95 y 96 siempre que el hecho este debidamente comprobado; y,
- K) Incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

## **Peticiones y Reclamos**

**ARTICULO 102-** Las peticiones, sugerencias o reclamos de carácter general, deberán ser presentadas por los empleados o trabajadores al Patronato Nacional de la Infancia por conducto de los respectivos jefes de departamento, siempre por escrito y con copia al departamento de personal. Los jefes de departamento tramitarán estos asuntos a la mayor brevedad posible, agregando su propio informe para mejor conocimiento del problema.

Los jefes de departamento podrán solicitar el asesoramiento del jefe de personal

**ARTÍCULO 103-** El director ejecutivo o funcionario respectivo resolverá el caso si fuere de su competencia; en caso contrario, lo llevará al conocimiento del consejo del patronato.



**ARTÍCULO 104-** Las peticiones o reclamos de especial urgencia, podrán presentarse, excepcionalmente, en forma verbal ante el director ejecutivo, o funcionario respectivo; quien procurará dictar una resolución inmediata aunque sea con carácter provisional.

**ARTICULO 105-** Los conflictos que surgieren entre trabajadores o empleados de un mismo departamento, los solucionará el jefe respectivo, y si los reclamos surgieren entre los trabajadores o empleados, serán resueltos por el jefe de personal, cuando tales reclamos no tengan carácter colectivo; en caso contrario, pasarán a la consideración del director ejecutivo o funcionario respectivo.

Cualquier resolución que sobre tales asuntos dictaren los jefes, será comunicada al director ejecutivo.

No se presentará ningún reclamo ante las autoridades del orden judicial y administrativo en materia laboral, sin antes haber agotado el trámite interno previsto en los anteriores artículos y en el contrato colectivo en vigencia.

### **De la terminación del contrato de trabajo y el preaviso**

**ARTÍCULO 106-** Si el contrato es por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso.

Durante el término de preaviso será notificado con anticipación al trabajador, de conformidad con los siguientes términos:

- A) De veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido al Patronato Nacional de la Infancia de modo continuo menos de tres mes.
- B) De una (1) semana, cuando le ha servido de seis (6) meses a un (1) ano.
- C) De un (1) mes, cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) anos; y,
- D) De dos (2) meses, cuando le ha servido por más de dos (2) anos.

Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la calidad que le corresponde según lo dispuesto en el código del trabajo.

**ARTICULO 107-** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe dar el preaviso por escrito, personalmente a la otra parte; pero si el contrato es verbal, puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que le mueve a tomar esa determinación.

Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 108-** El trabajador culpable de no haber dado el preaviso antes de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagarle al Patronato Nacional de la Infancia una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

En caso de que el Patronato Nacional de la Infancia sea culpable, quedará obligado a pagarle al trabajador una cantidad equivalente a su salario, durante el término del preaviso.

## **Orden Jerárquico**

El Patronato Nacional de la Infancia estará organizado en la forma siguiente:

- 1) Consejo directivo y presidente del mismo.
- 2) Dirección ejecutiva.
- 3) División de personal.
- 4) División de la lotería Nacional.
- 5) División Financiera.
- 6) División de desarrollo de proyectos.
- 7) División de productos Farmacéuticos.

Además actuarán como asesores los departamentos: legal, planificación y de relaciones públicas.

El orden jerárquico de la institución, se establece en la siguiente forma:

- A) Consejo directivo y presidente del mismo.
- B) Director Ejecutivo.

- C) División de personal.
- D) Directores, jefes y subjefes de las secciones establecidas en el artículo anterior.

## **Disposiciones Generales y Transitorias**

**ARTÍCULO 109-** Todo trabajador o empleado que preste sus servicios al Patronato Nacional de la Infancia, acepta tácitamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 110-** EL Patronato Nacional de la Infancia se obliga a mantener a favor de todos sus trabajadores un Seguro de vida colectivo.

**ARTÍCULO 111-** El Patronato Nacional de la Infancia se obliga a colocar este reglamento en sitios visibles de los centros de trabajo, para información de los trabajadores o empleados y a efectuar la impresión del mismo en cantidades suficientes.

**ARTÍCULO 112-** El presente reglamento del Patronato Nacional de la Infancia deberá ser sometido a la aprobación de la secretaria de estado en los despachos de trabajo y previsión social y entrará en vigencia desde la fecha en que dicha secretaria de estado comunique legalmente su aprobación al Patronato Nacional de la Infancia y al SITRAPANI, siendo entendido que sus reformas o derogación total o parcial se sujetarán a los mismos tramites seguidos para sus aprobaciones.

Entendiendo que este reglamento queda modificado en todo lo que se oponga a presentes y futuros contratos colectivos negociados entre las partes.

**Comuniquese:**

**Juan Alberto Melgar Castro**, jefe de estado.-**Enrique Flores Valeriano**,  
Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión social.

Extendida en la ciudad de Comayagüela, Distrito Central, a los cinco días del  
mes de diciembre de mil novecientos setenta y cinco.

**Oscar Medina Cruz,**

**Auxiliar jurídico de los**

Servicios Legales